



**ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL ALCALDE PRESIDENTE  
SOBRE MODIFICACION DE LAS NORMAS REGULADORAS DE LAS  
CONDICIONES COMUNES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO  
DE FUENLABRADA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONVERSIÓN DE LAS  
MISMAS EN ACUERDO COLECTIVO**

Mediante informe del Director General de Recursos Humanos de fecha 8 de julio de 2013 que se acompaña a esta propuesta, se propone la modificación de artículos concretos de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. para dar cumplimiento al acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa General de Negociación de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. que otorgan a dichas normas el carácter de acuerdo colectivo, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

**PRIMERO.-** *Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 4 de marzo de 2011 se procedieron a aprobar las vigentes Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos, cuya vigencia temporal se estableció hasta el 31 de diciembre de 2012. Próxima la fecha de vigencia de estas Normas inicialmente prevista, es preciso adoptar las decisiones que permitan una clara definición de la regulación de las condiciones de los empleados públicos en el Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA.*

*Más allá de algunas iniciales y minoritarias resistencias, las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. han alcanzado un alto grado de aceptación entre la plantilla municipal, al tiempo que han permitido avanzar en los objetivos que se señalaron a la hora de su aprobación.*

**SEGUNDO.-** *Ha sido voluntad del equipo de gobierno lograr en el seno de la negociación colectiva ampliar el grado de acuerdo sobre esta regulación existente en 2011. Con este fin, se comunicó oficialmente a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos el día 9 de mayo de 2012 el inicio del periodo de negociación colectiva.*

*Con este fin, se han mantenido más de 40 reuniones de la Mesa General de Negociación entre el 9 de mayo de 2012 y el 4 de julio de 2013 que han permitido alcanzar un acuerdo con los sindicatos UGT y CCOO, que constituyen a su vez mayoría absoluta de la parte social de la Mesa General de Negociación de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos, que fue suscrito en reunión de dicha Mesa de fecha 4 de julio de 2013.*

*Fruto de estas reuniones han sido los acuerdos parciales que han permitido dictar modificaciones acordadas a las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos en materia de derechos sindicales y de régimen de complementos en situaciones de incapacidad transitoria aprobados por la Junta de Gobierno Local de fecha 11 de octubre de 2012.*



**TERCERO.-** El objetivo con que los firmantes han encarado la negociación colectiva y la modificación de las Normas que ahora se propone, y que dotan a éstas del carácter de acuerdo colectivo, tal y como ya se expresara en el comunicado conjunto de septiembre de 2012 dirigido a la plantilla municipal, ha sido y es la necesidad de mantener la actual situación económica saneada del Ayuntamiento como garantía de la autonomía municipal y con ello, de mantenimiento de los servicios públicos, de las políticas sociales que distinguen la acción del gobierno local, y del empleo en el Ayuntamiento de Fuenlabrada.

Al mismo tiempo, los firmantes han considerado que la consecución de un acuerdo que dote a las Normas del carácter de acuerdo colectivo es un valor añadido y una garantía adicional sólida frente a los recortes que, en materia de función pública, se vienen sucediendo impulsados por el gobierno de la nación, en la doble perspectiva de dignificar la condición y la imagen de los empleados públicos y de una mejora de la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

El acuerdo, además, compatibiliza estos fundamentos con aspectos de mejora de la gestión de recursos humanos y en las condiciones de disfrute de derechos de los empleados públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. regulando y flexibilizando algunos de sus aspectos (periodos de disfrute de vacaciones, asistencia a exámenes o asistencia a médicos de atención primaria en enfermedades crónicas o mayores de 60 años) abordando una mejor y más precisa equiparación de derechos en colectivos como empleados temporales o personal del Instituto Municipal de Limpieza y Servicios, a los que no alcanzaban la totalidad de previsiones de las Normas y una profundización en aspectos de conciliación de la vida profesional y familiar.

También se han abordado en este acuerdo la mejora técnica de algunos aspectos, como los criterios objetivos para el acceso al premio contra el absentismo o el acceso a la jubilación anticipada en aquellos casos en los que ésta sea legalmente posible.

Todo ello, además se ha realizado sin merma respecto de los derechos y condiciones ya recogidos en el texto consolidado a enero de 2013 de las Normas Reguladoras aprobadas en marzo de 2011, que, en lo no modificado en la presente propuesta, siguen manteniendo plena vigencia.

**CUARTO.-** Las modificaciones al articulado de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. que se proponen se corresponden con el acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa General de Negociación de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. con la mayoría absoluta de los representantes de la parte social, y por tanto, con mayoría suficiente para que adquieran la consideración y efectos previstos en los artículos 37 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que se refiere al personal funcionario, y el artículo 83 en lo que se refiere al personal laboral.

**QUINTO.-** La presente propuesta no supone compromiso presupuestario ni nuevas obligaciones económicas, habiendo sido ya informado de conformidad el conjunto de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. en el momento de su aprobación por Junta de Gobierno Local.



**SEXO.-** *Es competente para la aprobación de esta modificación a las Normas Reguladoras de las condiciones comunes de los empleados públicos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos la Junta de Gobierno Local, de acuerdo con la atribución de competencias que recoge el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

En atención a lo expuesto, se propone a la junta de Gobierno Local la adopción del siguiente:

## **ACUERDO**

**PRIMERO.-** Dar nueva redacción a los siguientes artículos y puntos de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA.:

### **Artículo 2.- Naturaleza**

*1. Lo pactado en el presente acuerdo tendrá carácter de pacto cuando se refiera a materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba, y carácter de acuerdo cuando verse sobre materias competencia de órganos municipales. Los extremos del presente acuerdo que tengan carácter de pacto tendrán aplicación inmediata desde su firma, y los que tengan carácter de acuerdo quedarán supeditados a la aprobación del correspondiente órgano de gobierno, sin perjuicio del carácter de indivisibilidad del acuerdo en su conjunto conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del mismo.*

*2. Los pactos y acuerdos alcanzados en el presente documento tendrán la consideración y efectos previstos en los artículos 37 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que se refiere al personal funcionario, y el artículo 83 en lo que se refiere al personal laboral.*

### **Artículo 25.- Provisión de puestos de trabajo**

*1. Cuando sea preciso la cobertura de vacantes no reservadas dotadas presupuestariamente en la Relación de Puestos de Trabajo o instrumentos de planificación del empleo público acordados o existentes, con carácter previo a la convocatoria de las plazas en oferta de empleo público, se acudirá a los siguientes procedimientos de cobertura del puesto, siempre que la misma no se haya calificado como de cobertura por sistema de libre designación en la Relación de Puestos de Trabajo:*

*- Concurso de traslado en los términos y porcentajes que se señalan más adelante cuando existan, en la misma categoría profesional o agrupación de puestos de trabajo conforme al catálogo de puestos de trabajo, solicitudes de traslado formuladas por personal municipal que cumpla con los requisitos exigidos para la plaza o puesto. En dicho concurso podrá participar el personal que haya solicitado el reingreso al servicio activo y no tenga reserva de puesto de trabajo.*



### **Artículo 31.- Habilitaciones provisionales y prestación provisional de funciones de superior categoría**

4. Las habilitaciones provisionales y desempeño provisional de funciones de superior categoría deberán respetar, al menos, los siguientes requisitos:

- Que la persona habilitada disponga de la titulación exigida para el puesto que haya de ocupar provisionalmente.
- Que tenga carácter voluntario para la persona que haya de habilitarse.
- Que la persona habilitada preferentemente pertenezca al mismo servicio en el que se ha producido la vacante a cubrir, o que realice funciones similares  
Que sea personal funcionario o laboral con al menos dos años de antigüedad en el puesto, siempre que previamente haya superado un procedimiento selectivo.

### **Artículo 32.- Empleo temporal y cobertura provisional de vacantes**

1. Con carácter general, el Ayuntamiento de Fuenlabrada no procederá a suscribir contratación temporal sino en los casos de vacantes o ausencias de larga duración, en casos de jubilación parcial de empleados públicos o para el desarrollo de programas o actividades con carácter claramente temporal o estacional, respetando, en todo caso, el carácter temporal y extraordinario de la contratación y la modalidad de contratación o de relación funcional que legal o reglamentariamente proceda.

La duración de los contratos temporales por obra o servicio o por acumulación de tareas y en su caso de sus prórrogas podrán alcanzar la duración máxima legalmente establecida para el supuesto de existencia de acuerdo colectivo en el artículo 15 apartados 1 y 2.

3. Cuando se agote una lista de espera, o no exista constituida una para alguna categoría, y se prevea la necesidad de coberturas temporales de empleo, se podrá constituir una bolsa de empleo temporal. Las características y detalles de esta bolsa se negociarán en el ámbito de la mesa general de negociación. La duración de estas bolsas será, igualmente y como las listas de espera, hasta la finalización del proceso selectivo inmediatamente posterior a la creación de la bolsa.

### **Artículo 36.- Criterios generales sobre calendarios**

5. Por necesidades de servicio debidamente motivadas, se podrán establecer cambios de turno, con un máximo de 3 por año y empleado público. Estos cambios se comunicarán generalmente con una antelación mínima de una semana. No obstante, podrá comunicarse uno de estos cambios con una antelación mínima de 24 horas en caso de necesidades sobrevenidas del servicio.

### **Artículo 37.- Criterios Generales sobre horarios y distribución de la jornada.**

1. Ordinariamente la jornada anual señalada en el artículo 36.1 de estas Normas se realizará en jornadas diarias de siete horas y media diarias de lunes a viernes, con excepción de los días declarados festivos, así como del día 24 y 31 de diciembre, con un total de 217 jornadas anuales de trabajo. En el supuesto de que el año laboral disponga de



más de 217 días laborables una vez deducidos vacaciones, fines de semana y festivos, días de asuntos propios y 24 y 31 de diciembre, los días que excedan de la jornada establecida en este apartado tendrán la consideración de exceso de jornada y el mismo tratamiento que estas normas otorgan a los días de asuntos particulares.

2. La jornada se prestará preferentemente de forma continuada, sin perjuicio de las excepciones derivadas de la prestación del servicio público asignado a concretos departamentos, secciones, unidad o grupos. A estos efectos, se mantendrán las particularidades existentes a la entrada en vigor de las presentes normas, sin perjuicio de lo que pueda negociarse en el seno de la mesa general de negociación de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior respecto de calendarios laborales.

3. Se consideran como horarios de jornada ordinaria los siguientes:

- Jornada de mañana.– El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será, con carácter general, de 7:45 horas a 15:15 horas.

No obstante, en aquellos departamentos en que organizativamente sea posible, previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos, podrá establecerse una jornada flexible, que garantice un horario fijo presencial de 8,30 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,30 y las 8,30 y entre las 14,30 y las 16,00 de lunes a viernes. Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

- Jornada de tarde. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo para el turno de tarde será, con carácter general, de 14:45 a 22:15 horas, salvo en el Instituto Municipal de Limpieza y Servicios, cuya jornada ordinaria de tarde se extiende hasta las 23:30 horas, sin que esta extensión suponga reducción respecto de las cantidades que por nocturnidad percibe actualmente el personal del IMLSP, que se seguirán percibiendo.

No obstante, previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos, en aquellos departamentos en que organizativamente sea posible se podrá establecer una jornada flexible que garantice un horario fijo presencial de 15:30 a 21:30 horas. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 14:30 y las 15:30 y entre las 21:30 y las 22:30. En ningún caso la parte de la jornada que se realice fuera de las 22:00 horas será considerada como trabajo u horario nocturno.

En los colectivos que realicen trabajo a turnos, que exijan relevos, o en servicios que se presten de forma continuada y sin interrupción, no será de aplicación las medidas de flexibilidad horaria establecidas en este apartado.

La aplicación de la jornada flexible no podrá ir en detrimento de la jornada diaria efectiva en que se distribuye la jornada anual.



4. Tendrá la consideración de trabajo nocturno el que se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, con la excepción prevista para la jornada flexible en el turno de tarde y para el IMLSP-Fuenlabrada

5. En los supuestos de empleados públicos que hayan solicitado reducción de su jornada laboral por motivos de conciliación de la vida profesional y familiar y presten servicio en departamentos donde se haya establecido flexibilidad de jornada, podrá establecerse una flexibilidad de media hora a la entrada y a la salida, sin que en ningún caso la entrada o la salida pueda superar los límites mínimo y máximo para la realización de la jornada diaria en su parte flexible.

6. Las jornadas partidas o que incluyan la prestación en sábados y el trabajo a turnos, así como las jornadas del personal del servicio de policía local y de bomberos, y en general aquellas que no se correspondan con el horario de jornada ordinaria tendrán el tratamiento de jornada especial.

En los servicios que organicen su jornada especial anual a través de cuadrantes, éstos comprenderán, además de los días en que se distribuya la jornada anual efectiva, cinco días adicionales de modo que los empleados públicos de los mismos puedan hacer efectivo su derecho al disfrute de los días de asuntos particulares y por exceso de jornada previstos en este acuerdo. Se exceptúan los servicios cuya jornada ordinaria diaria sea igual o superior a 24 horas, en los que los días adicionales en cuadrante sobre los que efectivamente deban ser prestados serán 2.

7. En los colectivos que realicen trabajo a turnos, que exijan relevos, o en servicios que se presten de forma continuada y sin interrupción, no será de aplicación las medidas de flexibilidad horaria establecidas en este apartado.

8. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, salvo lo establecido para jornadas especiales.

#### **Artículo 40.- Descanso semanal**

2. En aquellos Departamentos o Servicios que cuenten con personal que por la naturaleza del servicio prestado se efectúe trabajo a turnos, o se deba prestar en sábados y días festivos, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Se procurará una adecuada rotación en la libranza en sábados y días festivos en la confección de los calendarios laborales.

b) Aquellos empleados que tengan que prestar servicio los días 1 de Enero, 1 de mayo, 24, 25 y 31 de Diciembre, denominados de ahora en adelante días asimilados serán compensados con un día y medio adicional de descanso a los que le correspondan por las presentes normas, por cada uno de los efectivamente trabajados en dichas fechas, que se computará como jornada efectiva, con la particularidad de que no podrán disfrutarse en fines de semana, salvo que la naturaleza del día que genera la compensación se corresponda con fin de semana, en cuyo caso se mantendrá la misma naturaleza. En el caso de que la suma de



*compensaciones no resulte una jornada ordinaria diaria completa, se redondeará el exceso a una jornada completa.*

*c) Se garantizará que todos los empleados afectados disfrutarán como descanso semanal al menos el 50% de los fines de semana de cada año, salvo lo que pueda acordarse en relación con la adaptación de las presentes normas a específicas situaciones departamentales.*

#### **Artículo 44.- Periodo de disfrute**

*3. En los centros o servicios en que, en razón del servicio público prestado, quede cerrado el servicio, o especialmente reducido, durante periodos concretos, las vacaciones del personal asignado al mismo se disfrutarán en dicho periodo. El Ayuntamiento informará a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de los centros a los que les sea de aplicación esta previsión. El empleado público podrá reservar los días necesarios para completar una semana de vacaciones fuera de ese periodo.*

*5. En las situaciones de Incapacidad Temporal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones y/o se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta, incluso aunque lleve aparejado su disfrute una vez concluido el año natural al que correspondan.*

*7. No podrán disfrutarse vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el 20 de diciembre y el 10 de enero, salvo en los supuestos en que se deba disfrutar en dicho periodo como consecuencia de que el empleado municipal haya estado en situación de Incapacidad temporal, situación de maternidad que le haya impedido disfrutar previamente sus vacaciones, o en el caso de que el empleado público sea progenitor de menores de edad o tutor de familia monoparental o separado/divorciado con hijos menores de edad.*

#### **Artículo 46.- Procedimiento de concesión de vacaciones**

*1. Los cuadrantes de vacaciones se confeccionarán antes del 30 de abril, conforme al siguiente procedimiento:*

- Los trabajadores formularán al departamento al que se encuentren asignados su propuesta de periodo de disfrute de vacaciones dentro de los que se expresan en las presentes normas o los que correspondan al servicio o departamento correspondiente de acuerdo con las especificidades de su jornada, antes del día 15 de marzo de cada año.*
- Con las peticiones el departamento confeccionará el correspondiente cuadrante, que tendrá en cuenta las peticiones formuladas, siempre que las mismas garanticen el servicio mínimo imprescindible. Salvo en los casos de cierre del centro o de reducción de actividades en periodos concretos, el límite de personal de vacaciones en los servicios o departamentos ordinariamente no podrá ser superior a un tercio del personal asignado a un servicio, dirección o área municipal, o de las unidades, servicios o turnos en los que se estructura, sin que en ningún caso este límite pueda ser superior al 50%.*



*En caso de que no sea posible acceder a la petición de los trabajadores conforme a los criterios anteriores, se procurará garantizar la rotación en el disfrute del periodo, teniendo preferencia el primer año, en el siguiente orden, quien tenga hijos menores en edad escolar o personas con discapacidad a su cargo, o el trabajador que cuente con más antigüedad en el Ayuntamiento o sus OO.AA. Dicho cuadrante será comunicado a la Dirección General de Recursos Humanos, quien a su vez lo trasladará a las secciones sindicales para su informe, y se hará público a los trabajadores del servicio para alegaciones durante un plazo de diez días. Finalizado dicho plazo, y previo informe del departamento y de los representantes de los trabajadores, la Dirección General de Recursos Humanos resolverá las alegaciones que se hubieren formulado, y se publicará el calendario definitivo.*

3. *Las vacaciones podrán ser fraccionadas en un máximo de tres periodos, salvo en departamentos que, por razón de la prestación de servicio a cuadrante y por motivos generales de organización y servicio debidamente acreditados ante la Mesa General de Negociación no sea posible, en los que en todo caso las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos en las condiciones que se señalan en este apartado. El fraccionamiento de vacaciones deberá ser autorizado por el departamento. Los periodos mínimos de fraccionamiento no podrán ser inferiores a cinco días hábiles consecutivos en el caso de jornadas ordinarias, o de cuatro, en el caso de que la semana solicitada cuente con un día festivo, y no podrán superar o vulnerar los límites establecidos en este artículo.*

#### **Artículo 48.- Reglas y procedimientos para la concesión de días de asuntos particulares.**

1. *Los empleados públicos comprendidos en la aplicación de las presentes normas podrán solicitar los días de asuntos particulares a su conveniencia, respetando los siguientes criterios:*

- *Aquellos empleados municipales cuya jornada suponga prestar servicio en el 50% de fines de semana y fiestas oficiales de carácter nacional, autonómico y local, podrá disfrutarse un máximo de DOS DIAS de asuntos particulares o asimilados en fines de semana y en dichas fiestas oficiales.*
- *Aquellos empleados municipales cuya jornada suponga prestar servicio en fines de semana y fiestas oficiales de carácter nacional, autonómico y local y no se encuentre en el supuesto anterior, podrá disfrutarse un máximo de UN DÍA de asuntos particulares o asimilados en fines de semana y en dichas fiestas oficiales*
- *En los periodos de semana santa, puente de la Constitución y Navidades se realizarán cuadrantes en los servicios a efectos del posible disfrute de días de asuntos particulares. En cualquier caso, no podrá disfrutar de días de asuntos particulares en dichos periodos más de un tercio del personal asignado a un servicio, dirección o área municipal, o de las unidades, servicios o turnos en los que se estructura. En el disfrute de estos periodos se procurará atender a la rotación entre empleados públicos, atendiendo a los criterios establecidos para la preferencia en la elección del turno de vacaciones.*
- *Los días de asuntos particulares o asimilados no podrán acumularse a periodos vacacionales.*





- *En los servicios que se presten en jornada partida, podrán fraccionarse un máximo de dos días de asuntos particulares. Cada una de las fracciones se equipará a media jornada diaria de trabajo, sin perjuicio del turno en que se disfrute.*
- *Los días de asuntos particulares o asimilados se disfrutarán dentro del año natural. Excepcionalmente y siempre que existan días que no hubieran podido ser concedidos por motivos de servicio, estos días se podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año inmediatamente posterior.*

#### **Artículo 49.- Licencias retribuidas**

1. *Los empleados públicos vinculados a las presentes normas, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos.*

b).- *Por fallecimiento:*

- *Cuatro días hábiles en los casos de fallecimiento de cónyuge o familiares pertenecientes al primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se produzca en la localidad de residencia habitual del empleado o municipios limítrofes, que serán cinco días cuando el hecho causante se produzca fuera de estos límites y a menos de 150 Km., y de seis días hábiles cuando se produzca fuera de esos límites, siempre que se trate de localidad distinta a la de residencia habitual del empleado.*
- *Dos días hábiles en los casos de fallecimiento de familiares pertenecientes al segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se produzca en la localidad de residencia habitual del empleado o municipios limítrofes, que serán tres días cuando el hecho causante se produzca fuera de estos límites y a menos de 150 Km., y de cuatro días hábiles cuando se produzca fuera de esos límites, siempre que se trate de localidad distinta a la de residencia habitual del empleado.*
- *Quince días naturales, en caso de enviudar el empleado, teniendo hijos menores de 12 años o disminuidos físicos con la correspondiente certificación acreditativa a su cargo.*
- *Un día hábil en el caso de fallecimiento de tíos o sobrinos carnales directos o los cónyuges o parejas de hecho de éstos*
- *c) Por razón de accidente o enfermedad graves de cónyuge o de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la localidad de residencia habitual del empleado o municipios limítrofes, que serán 5 días cuando el hecho causante se produzca fuera de estos límites y a menos de 150 Km., y de 6 días hábiles cuando se produzca fuera de esos límites, siempre que se trate de localidad distinta a la de residencia habitual del empleado.*

*h).- Para la concurrencia a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de enseñanzas oficiales, el trabajador dispondrá de una bolsa de 30 horas anuales que podrá*



disfruten en el día de celebración del examen o el día anterior según disponga, sin que pueda acumular más de 7 horas y 30' en dos jornadas laborales continuadas, salvo que tenga fijado para ese día dos o más exámenes. En todo caso se deberá acreditar la asistencia al examen.

j) *Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan:*

- *Acudir a las reuniones a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad, con un límite de tres ausencias anuales, que será de seis cuando se trate de familias numerosas*
- *Acompañar al médico a los hijos menores de 18 años, edad y a los padres mayores de 70 años y personas a cargo del empleado municipal en situación de dependencia de grado II o superior en cualquiera de sus niveles. Con carácter general, por ser de libre elección, se acudirá fuera del horario de trabajo, salvo en el caso de personas mayores no dependientes, correspondiendo al solicitante acreditar la imposibilidad de que la citación se realice fuera de su horario de trabajo. En todo caso, el tiempo máximo anual para este permiso no podrá superar, acumulado, el equivalente a tres jornadas diarias de trabajo, que será de seis cuando se trate de familias numerosas o monoparentales.*
- *Acudir a los médicos del Sistema Público de Salud, cuando la cita no haya podido asignarse fuera de las horas de trabajo. Con carácter general, por ser de libre elección, se acudirá fuera del horario de trabajo al médico de Atención Primaria, correspondiendo al solicitante acreditar la imposibilidad de que la citación se realice fuera de su horario de trabajo. En todo caso, el tiempo máximo anual para este permiso no podrá superar, acumulado, el equivalente a tres jornadas diarias de trabajo, salvo casos de enfermedades crónicas o de trabajadores mayores de 60 años.*
- *Acudir a especialistas o a la realización de pruebas médicas, siempre que ambos supuestos hayan sido encargados por un médico de atención primaria, o a especialistas médicos en prestaciones médicas que no estén incluidos en el catálogo de prestaciones del servicio público de salud.*

#### **Artículo 50.- Criterios y procedimiento para la solicitud de licencias retribuidas**

6. *A los efectos del disfrute de licencias que vengan determinados en días hábiles, se considerará día inhábil el que corresponda librar al empleado público según su cuadrante ordinario de servicio, sin contar a estos efectos los días en que el empleado libre como consecuencia de cualquier modificación del cuadrante instada por su parte, salvo en lo referido al disfrute de días particulares en fines de semana, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 48.1 de estas normas, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en el ámbito comercial pertinente en relación con las jornadas cuyo calendario implique un régimen de libranza que suponga encadenar mas de 3 días de libranza consecutivos.*

#### **Artículo 51.- Licencias no retribuidas**

b) *El empleado así como el personal contratado hasta O.P., tendrán derecho a un permiso no retribuido por tiempo no inferior a 1 semana ni superior a 12 meses, salvo que la*



duración de la contratación sea inferior a dicho plazo, en cuyo caso el permiso no podrá ser superior a la misma. municipal funcionario de carrera o laboral fijo, con al menos 1 año de antigüedad. Este permiso no podrá solicitarse mas de una vez cada 2 años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios o premio extraordinario.

### **Artículo 53.- Jornada reducida por conciliación de la vida personal y profesional**

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los empleados públicos comprendidos en el ámbito de aplicación de las presentes normas podrán reducir su jornada ordinaria, con la reducción proporcional de sus retribuciones, con el fin de conciliar su vida personal y profesional, en los términos y con las condiciones siguientes:

a) Una hora diaria, en concepto de lactancia cuando el Empleado tenga a su cargo un hijo menor de un año. Este periodo de tiempo podrá solicitarse en dos fracciones (entrada y salida), o una reducción a la entrada / salida de la Jornada Laboral, siempre y cuando trabajen los dos cónyuges. En este supuesto solo lo podrán disfrutar uno de los dos.

Igualmente la empleada municipal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, cuyo cómputo se iniciará inmediatamente a continuación de la baja materna. Asimismo podrá el empleado municipal disfrutar el permiso de lactancia acumulado por cesión de su cónyuge o pareja de hecho.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona mayor que requiera especial dedicación por razón de enfermedad o accidente, o de una persona con discapacidad debidamente acreditada que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas o en días y momentos concretos siempre y cuando no resulte perjudicado gravemente el servicio. En el caso de que no sea autorizada, la resolución deberá ser motivada. Cuando la reducción de jornada pretenda hacerse de forma acumulada, la reducción no podrá solicitarse por un periodo inferior a un mes. La solicitud de reducción de jornada prevista en este artículo deberá realizarse al menos con una antelación de quince días a la fecha en que se pretende que se inicie, y deberá ser comunicada al departamento o servicio al que pertenezca el o la solicitante para su tramitación

2. 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.

6. La reducción de jornada establecida en este artículo será compatible con una flexibilidad de media hora en la entrada o salida del horario establecido para el disfrute de dicha reducción, siempre que se preste servicio en un departamento o servicio que tenga establecida jornada flexible, siempre que coincida con el horario límite de entrada o salida y sea compatible con el servicio a prestar



7. Las discrepancias surgidas entre Ayuntamiento y empleado municipal sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas en primera instancia en la Mesa General de Negociación, dentro de sus funciones como Comisión Paritaria y en última instancia por la jurisdicción competente.

#### **Artículo 57.- Estructura salarial**

4. La estructura retributiva de los empleados públicos laborales comprendidos en el ámbito de aplicación de las presentes normas se equipará a la de los funcionarios siempre que no contradiga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La Mesa de segundo nivel para el personal laboral resolverá aquellos casos en los que no sea posible la equiparación de la retribución de algún puesto de trabajo de carácter laboral bajo la premisa de igual retribución a igualdad de funciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado, con independencia del carácter de la naturaleza de la relación que se mantenga con el Ayuntamiento o sus OO.AA. Queda exceptuado el complemento por antigüedad, cuya cantidad será percibida en un único concepto que comprenderá tanto el importe de los trienios que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado fijan para el personal funcionario como el complemento transitorio de antigüedad que se regula en la disposición transitoria primera de estas normas.

En cualquier caso, y dentro del marco legalmente aplicable, se arbitrarán las medidas que sean precisas para que esta diferenciación entre funcionarios y laborales no suponga diferencia retributiva alguna entre ambos colectivos.

#### **Artículo 65.- Fondo contra el absentismo**

3. La distribución de dicho fondo se realizará entre los empleados públicos que se encuentren sometidos a un sistema de control de presencia que tengan una antigüedad de al menos un año previo inmediatamente anterior al periodo a computar, y se mantengan ininterrumpidamente en situación de activos durante el periodo de cómputo, y que hayan cumplido efectivamente al menos el 95% de la jornada efectiva anual prevista para su puesto, deducidas las horas extraordinarias que se hayan podido realizar, en la siguiente forma:

1º) Se establecerá un precio medio consistente en dividir el importe del fondo entre el número de empleados públicos que tengan derecho a percibir el premio.

2º) El 25% de los empleados públicos que se encuentren en la parte superior del cumplimiento efectivo de su jornada percibirán el premio medio incrementado en un 10%.

3º) El 25% de los empleados públicos que se encuentren en la parte inferior del cumplimiento efectivo de su jornada percibirán el premio medio, reducido en un 10%.

4º) El resto de los empleados que se hayan hecho acreedores del premio, percibirán el premio medio.

En caso de empate entre varios candidatos para determinar una de las franjas, se tomará en cuenta como criterio de desempate la mayor edad del empleado público.



*A efectos del cálculo de la jornada efectivamente realizada, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:*

*a) No se computará como absentismos las ausencias debidas a las siguientes causas:*

*- Los periodos de licencia por maternidad o paternidad,*

*- Las ausencias por licencias concedidas por fallecimiento de familiar de primer grado.*

*- Los periodos de baja por accidente de trabajo ocurrido durante el desempeño efectivo del puesto.*

*b) el tiempo deducible por ausencias al puesto de trabajo en fines de semana o festivos será el resultado de multiplicar el tiempo de ausencia por 1,5.*

*El periodo de evaluación será el comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre*

*4. El importe del premio será abonado junto con la nómina del mes de diciembre inmediatamente siguiente al periodo anual de cómputo.*

*5. Trimestralmente la Dirección General de Recursos Humanos comunicará a los trabajadores el número de ausencias a deducir de su jornada anual y la causa de las mismas para su conocimiento.*

*6. El importe del fondo se actualizará anualmente de acuerdo con el incremento que para el conjunto de la masa salarial señalen los Presupuestos Generales del Estado.*

**Artículo 104.- Protección frente a la declaración de incapacidad permanente total o absoluta.**

*El Ayuntamiento de Fuenlabrada garantizará al personal municipal fijo y temporales con una antigüedad mínima de 1 año de plantilla una póliza individualizada por Incapacidad Permanente, Total, Absoluta y Gran Invalidez de 30.000 € siendo esta cantidad revisada periódicamente según los índices de precios al consumo en cada uno de los años de vigencia del presente convenio.*

**Artículo 119.- Seguro de vida.**

*El Ayuntamiento de Fuenlabrada garantiza el personal municipal fijo en plantilla y temporales con una antigüedad mínima de 1 año una póliza individualizada de vida de 30.000 €, siendo esta cantidad revisada periódicamente según los índices de precios al consumo en cada uno de los años de vigencia de las presentes normas.*

**Artículo 120.- Préstamos**

*El Ayuntamiento de Fuenlabrada destinará un fondo circulante de 180.000 euros, para la concesión de préstamos sin interés a la totalidad de sus empleados públicos municipales comprendidos en el ámbito de las presentes normas.*



La concesión de préstamos con cargo a dicho fondo se establecerá mediante el reglamento que en el plazo máximo de un mes, establezca la Mesa General de Negociación como actualización del existente, conforme a los siguientes principios de carácter general:

b) Ningún préstamo superara la cantidad de 2.000 euros €. En el caso de empleados públicos municipales con contrato temporal o interinos, el importe del préstamo no podrá ser superior a una mensualidad de retribuciones líquidas, salvo que se prevea que la finalización del contrato no será en un periodo inferior al año, en cuyo caso podrán solicitar el importe máximo (2.000,00 €)

e) No se podrá solicitar un nuevo préstamo que no haya cancelado otro concedido con anterioridad.

#### **Artículo 124.- Jubilaciones**

2. Sin perjuicio de lo anterior, y al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, los empleados públicos que no puedan legalmente acceder a la situación de jubilación parcial o flexible, a quienes les falte al menos 1 año para el cumplimiento de la edad legal de jubilación y reúnan los requisitos legalmente exigidos para acogerse a jubilación anticipada, y que obtengan una resolución administrativa que les conceda dicha jubilación anticipada, y siempre que la pensión resultante suponga una minoración de la que hubiera percibido en caso de jubilación ordinaria, percibirán como incentivo a dicha jubilación anticipada las siguientes cantidades:

- Jubilación anticipada al menos dos años, tres mensualidades y media de retribuciones, excluidas productividades.

- Jubilación anticipada en un año, dos mensualidades de retribuciones, excluidas productividades.

Excepcionalmente, y para el caso de que sea legalmente posible como consecuencia de la aplicación de regímenes personales de jubilación anticipada que un empleado público anticipe su jubilación en más de dos años el incentivo será de cinco mensualidades.

#### **Artículo 127.- Uso de instalaciones deportivas**

El Ayuntamiento proporcionará a los empleados públicos comprendidos en el ámbito de aplicación de estas normas un descuento del 30% sobre el precio de uso de las instalaciones y servicios deportivos municipales. El uso de las instalaciones y servicios deportivos sometidos a reserva quedará condicionado a la existencia de vacantes cuando se pretenda hacer uso del descuento.

Será gratuito el uso de las instalaciones deportivas cuando sean prescritas por el servicio de medicina del trabajo del Ayuntamiento y sus OO.AA. como medida preventiva para el desempeño del puesto de trabajo.



### **Artículo 139: Derechos de las secciones sindicales especialmente representativas**

1. Las secciones sindicales que, conforme a lo establecido en el presente capítulo, tengan la consideración de sindicato especialmente representativo dispondrán, además de los derechos y obligaciones establecidos en este artículo, de los siguientes derechos:

a) A la liberación de un cargo de su dirección o ejecutiva durante el tiempo en que ostente dicho cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo de diez días hábiles desde su cese en el mismo

b) A que los miembros de sus órganos de dirección dispongan del crédito horario retribuido necesario para acudir a sus órganos de dirección, con un máximo de una reunión mensual que podrán ser dos reuniones mensuales en los periodos en que se encuentre abierta la negociación del acuerdo colectivo, siempre que sean a su vez delegado o miembros de órganos de representación. Este crédito horario no se computará con cargo al crédito sindical que le corresponda en calidad de representante de los trabajadores. Adicionalmente, podrán disponer de igual derecho los miembros de los órganos de dirección que no ostenten la condición de delegado o miembro de un órgano de representación unitario, con un límite de dos afiliados. La sección sindical deberá dar cuanta con antelación a la Dirección General de Recursos Humanos de la correspondiente convocatoria, así como de informar de los asistentes a dicha reunión, y de la duración de la misma, cuando pretenda hacer uso del crédito establecido en este apartado

c) A un total de ocho horas anuales retribuidas a sus afiliados para celebrar reuniones de afiliados durante la jornada de trabajo. Cada afiliado podrá asistir a un máximo de dos reuniones anuales conforme a lo establecido en este apartado, conllevando dicha asistencia el agotamiento total del número de horas para asistir a estas reuniones. La sección sindical deberá dar cuanta con antelación a la Dirección General de Recursos Humanos de la correspondiente convocatoria, así como de informar de los asistentes a dicha reunión, y de la duración de la misma.

d) A aquellos no previstos en este Artículo y que expresamente les atribuya el presente acuerdo.

2. Los sindicatos especialmente representativos podrán acordar con la Administración normas de gestión de las horas sindicales de sus representantes en órganos de representación unitaria y delegados sindicales que permitan una más eficaz gestión de las mismas.

### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Las diferencias que resulten de las cantidades que se perciben en concepto de trienios o antigüedad como consecuencia de acuerdos o convenios anteriores respecto de las que debieran percibirse conforme a las cuantías establecidas por los Presupuestos Generales del Estado y la normativa de la función pública, pasarán a ser percibidas por el personal funcionario como complemento personal transitorio, sin que este sistema pueda perjudicar el importe de retribuciones que, conforme a dichos acuerdos y por dicho concepto de antigüedad, los empleados públicos municipales tienen reconocido o se generen como consecuencia de dichos acuerdos. El importe de dicho complemento personal transitorio se



*mantendrá más allá de la vigencia de las presentes normas hasta que entre en vigor la carrera horizontal que pueda establecerse en el ámbito del Ayuntamiento de Fuenlabrada como consecuencia de las leyes de la función pública que se dicten en desarrollo del EBEP, y la negociación que, en aplicación de dicha normativa, habrá de realizarse en el Ayuntamiento de Fuenlabrada con la parte social, y formará parte del complemento que pueda establecerse por dicha carrera horizontal. En el caso de que un empleado municipal cambie de grupo o subgrupo, se absorberá el incremento de las cantidades percibidas por trienios como consecuencia del cambio de grupo del complemento personal transitorio.*

*Queda exceptuado de esta previsión las adaptaciones que deban realizarse en la antigüedad de los directivos del Instituto Municipal de Limpieza.*

**SEGUNDO.-** Dar nueva redacción a los siguientes puntos del Anexo III de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. (jornadas especiales):

#### **BIENESTAR SOCIAL (HORARIO GENERAL)**

*Horario de mañana: Se realizará un total de 1484 horas en 217 jornadas diarias de igual duración prestadas de lunes a viernes no festivos.*

*Horario de tarde: Se realizarán un total de 143,5 horas mediante la prestación de 41 tardes en el horario de 16:00 a 19:30 hora sin flexibilidad horaria, salvo los meses de julio y agosto, en que no se prestará servicio de tarde.*

#### **IGUALDAD (HORARIO GENERAL)**

*Horario de mañana: Se realizará un total de 1484 horas en 217 jornadas diarias de igual duración prestadas de lunes a viernes no festivos.*

*Horario de tarde: Se realizarán un total de 143,5 horas mediante la prestación de 41 tardes en el horario de 16:00 a 19:30 hora sin flexibilidad horaria, salvo los meses de julio y agosto, en que no se prestará servicio de tarde.*

#### **SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO (SAC)**

*Jornada ordinaria de lunes a viernes, con las siguientes particularidades:*

- Se trabajarán 7 sábados al año, establecidos por cuadrante, en jornada de cuatro horas y media, de 09:00 a 13:30 horas, compensado a elección del empleado municipal en el lunes inmediatamente siguiente o en el en viernes inmediatamente siguiente*

#### **010**

*Jornada ordinaria de lunes a viernes, con las siguientes particularidades:*

- Se prestará servicio de tarde según cadencia actual, en horario de presencia efectiva de 13:00 a 20:00 horas, una vez descontada la pausa diaria a la entrada o salida.*
- Se trabajarán 7 sábados al año, establecidos por cuadrante, en jornada de cuatro horas y media, de 09:00 a 13:30 horas, compensado*





*a elección del empleado municipal en el lunes inmediatamente siguiente o en el en viernes inmediatamente siguiente*

**TERCERO.-** Añadir una nueva disposición adicional séptima a las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. con la siguiente redacción:

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA**

*A los efectos de la percepción del contenido económico del premio extraordinario previsto en el artículo 123 por el personal del IMLS, se computará el tiempo de servicio que este personal hubiera podido prestar en la Empresa Mixta de Limpieza y Servicios del Ayuntamiento de Fuenlabrada, en el equivalente al 50% del tiempo efectivamente prestado. El todo caso, el devengo de dicho premio no podrá percibirse antes del 1 de enero de 2014, salvo para el personal que pudiera jubilarse desde la entrada en vigor de esta disposición adicional y el 31 de diciembre de 2013 y que como consecuencia de la aplicación de esta previsión hubiera generado derecho a la percepción del premio.*

**CUARTO.-** Derogar el apartado d) del artículo 54 de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada

**QUINTO.-** No sufren modificación el resto de artículos y disposiciones adicionales, transitorias y derogatorias, así como los Anexos de las Normas Reguladoras de las Condiciones Comunes de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada vigentes a 30 de junio de 2013 que no se hayan modificado en virtud de lo acordado en los apartados anteriores.

Fuenlabrada, a 8 de julio de 2013

Manuel Robles Delgado  
Alcalde-Presidente