

*actualizado conforme Acuerdos de Junta de 17.01.2025 y 21.02.2025).*

Artículo 36.- Criterios generales sobre calendarios.....	1
Artículo 37.- Criterios Generales sobre horarios y distribución de la jornada. ....	2
Artículo 38.- Jornada de fiestas patronales y Semana Santa .....	4
Artículo 39.- Jornadas y horarios singulares .....	4
Artículo 40.- Descanso semanal .....	5
Artículo 41.- Control de presencia y cumplimiento de la jornada .....	5
Artículo 42.- Descuentos por incumplimiento de jornada .....	5
<b>Capítulo II – Vacaciones .....</b>	<b>6</b>
Artículo 43.- Duración de las vacaciones. ....	6
Artículo 44.- Periodo de disfrute .....	6
Artículo 45.- Especialidades del cómputo de servicios a efectos de vacaciones.....	8
Artículo 46.- Procedimiento de concesión de vacaciones .....	8
Artículo 47.- Determinación de días de asuntos particulares .....	9
Artículo 48.- Reglas y procedimientos para la concesión de días de asuntos particulares. ....	10
Artículo 49.- Licencias retribuidas.....	11
Artículo 50.- Criterios y procedimiento para la solicitud de licencias retribuidas.....	15
Artículo 51.- Licencias no retribuidas.....	16
<b>Capítulo IV – Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y contra la violencia de género.....</b>	<b>17</b>
Artículo 52.- Reducción de jornada sin disminución de retribuciones .....	17
Artículo 53.- Jornada reducida por conciliación de la vida personal y profesional .....	18
Artículo 54.- Permisos por motivos de conciliación de la vida profesional y personal .....	19
Artículo 54 bis. Flexibilidad en jornada ordinaria por conciliación de la vida profesional y familiar. ....	21
Artículo 54 ter. Bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar. ...	22
Artículo 55.- Protección adicional de la maternidad y la lactancia .....	23
Artículo 56.- Ausencias, Reducción y flexibilización de jornada en supuestos de violencia de género.....	23
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....</b>	<b>24</b>
TERCERA.- BOLSA DE HORAS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL .....	24
QUEDA DESARROLLADA EN EL ART. 54TER.....	24

## ACUERDO COLECTIVO DE CONDICIONES COMUNES DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS/AS DEL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA Y SUS OO.AA.

(Texto vigente a partir del 20 de diciembre de 2024 actualizado conforme Acuerdos de Junta de 17.01.2025 y 21.02.2025).

### TÍTULO IV – TIEMPO DE TRABAJO

#### Capítulo I – Jornada y calendarios

##### Artículo 35.- Jornada ordinaria

1. La duración máxima de la jornada general ordinaria de trabajo efectivo de trabajadores y trabajadoras públicos/as del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. a los que resulte de aplicación las presentes normas, una vez deducidas las vacaciones ordinarias, las horas correspondientes a los días de asuntos particulares y reducciones de jornada en fiestas patronales o semana santa que se establecen en el presente documento, y sin perjuicio de su concreta distribución en jornadas, cuadrantes o calendarios, será de 1.491 horas en cómputo anual.

No se computan a estos efectos los días adicionales de vacaciones o de asuntos particulares vinculados a la antigüedad en la administración, que se deducirán, por tanto, de la jornada anual efectiva señalada en el párrafo anterior.

2. No obstante lo anterior, para el año 2019 y sucesivos, durante la vigencia del presente acuerdo, la jornada general ordinaria de trabajo efectivo se reducirá en las cantidades que a continuación se señalan, en función de que se hayan alcanzado los objetivos de reducción del absentismo que se señalan para cada tramo.

- En 7 horas si el índice de absentismo global del personal afectado por el presente acuerdo en el año inmediatamente anterior se sitúa entre el 8% y el 10% de la teórica jornada anual del conjunto de empleados y empleadas municipales y de sus OO.AA.
- En 14 horas si el índice de absentismo global del personal afectado por el presente acuerdo en el año inmediatamente anterior se sitúa entre el 6% y el 7'99% de la teórica jornada anual del conjunto de empleados y empleadas municipales y de sus OO.AA.
- En 21 horas si el índice de absentismo global del personal afectado por el presente acuerdo en el año inmediatamente anterior es inferior al 6% de la teórica jornada anual del conjunto de empleados y empleadas municipales y de sus OO.AA.

Estas reducciones no tendrán carácter consolidable, y quedarán vinculadas al cumplimiento efectivo de los objetivos en materia de absentismo y a que el personal público esté sometido a un sistema de control de presencia.

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

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal al que resulte de aplicación del presente acuerdo.
2. El calendario laboral contendrá la distribución anual de la jornada, y habrá de respetar las siguientes condiciones:

- a) Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a ciudadanos y ciudadanas.
- b) Durante la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa, por un período de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo y tendrá lugar con preferentemente a en las tres horas centrales de la jornada, salvo que por motivos organizativos dicha pausa deba ser disfrutada en un horario concreto. Esta interrupción no podrá afectar de forma grave a la prestación de los servicios. En los casos de jornada partida, dicha pausa podrá ser fraccionada entre los dos periodos en que se distribuye la jornada diaria. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior.
- c) La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

3. Los distintos departamentos, previo visto bueno de la Dirección General de Recursos Humanos o del órgano o departamento municipal que asuma las competencias en materia de Recursos Humanos y Función Pública, aprobarán anualmente, antes del 31 de enero de cada año, sus calendarios laborales con arreglo a las presentes normas y previa negociación, en todo caso, con las organizaciones representadas en la Mesa General de Negociación, salvo que el calendario laboral sea una continuación del calendario previsto para el año inmediatamente anterior, o se realice conforme a los criterios ya acordados en dicha mesa con anterioridad. No obstante, en aquellos servicios o dependencias que presten trabajo a turno, el calendario correspondiente a los meses de enero y febrero se hará público, con carácter provisional, antes del 1 de diciembre anterior.

4. Una vez aprobados los calendarios de trabajo anuales, los departamentos, en sus respectivos ámbitos, darán la publicidad necesaria a los correspondientes calendarios, de tal forma que se asegure su conocimiento, tanto por parte de la plantilla como por ciudadanos y ciudadanas interesados/as.

5. *Por necesidades de servicio debidamente motivadas, se podrán establecer cambios de turno, con un máximo de 3 por año y persona empleada pública. 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 este acuerdo se realizará en jornadas diarias de siete horas 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 215 jornadas anuales de trabajo. En el supuesto de que el año laboral disponga de más de 215 días laborables una vez deducidas 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 este acuerdo otorgan a los días de asuntos particulares en cuanto a su tramitación y disfrute ordinario. Salvo en cuanto a su disfrute tras IT que, por su naturaleza análoga a los días de vacaciones, se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.*

Los días y horas de exceso de jornada no podrán ser sustituidos por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse, en todo caso, el disfrute de los días y horas de exceso de jornada devengados el ejercicio anterior.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de las personas empleadas públicas por causas ajenas a la voluntad de estos/as, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por los días y horas de exceso de jornada devengados y no disfrutados; y, en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

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 8:00 horas a 15:00 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 15,30 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 15:00 a 22:00 horas**, salvo en el Instituto Municipal de Limpieza y Servicios, cuya jornada ordinaria de tarde se extiende hasta las 23:00 horas.

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 flexible que se realice fuera de las 22:00 horas será considerada como trabajo u horario nocturno.

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

A efectos del cómputo de la jornada, **la compensación horaria que sea precisa para el cumplimiento de la jornada se realizará mensualmente**, considerando a estos efectos la mensualidad natural, y la semana laboral como 35 horas de trabajo, salvo que en la misma existan festivos que deban ser deducidos a razón de 7 horas por jornada festiva.

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 y empleadas públicos/as 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 empleados y empleadas públicos/as 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 38.- Jornada de fiestas patronales y Semana Santa**

1. Durante los días laborables de semana santa y la semana de fiestas patronales del Cristo de la Misericordia, la jornada laboral diaria se reducirá entre 30 minutos y 1 hora y treinta minutos, esta reducción genera un total de 14 horas. Estas horas serán de libre disfrute sin mínimo y acumulables en 2 días completos a lo largo del año natural. Sin perjuicio, de la discreción del servicio para apreciar su no concesión de forma motivada.
2. Adicionalmente podrá establecerse una reducción de jornada laboral diaria en verano de modo que pueda garantizarse la duración de la jornada efectiva anual establecida en las presentes normas.
3. En aquellos centros, dependencias o servicios donde, por razones organizativas, de servicio público o en función del tipo de jornada, no puedan llevarse a efecto las anteriores reducciones, los/as empleados y empleadas tendrán derecho al disfrute de un día adicional de licencia de asuntos propios, sin que en ningún caso la jornada anual resultante pueda ser inferior a la establecida con carácter general en el artículo 35 de las presentes normas, o de la que pueda establecerse en caso de ampliaciones de jornada. Dicho día será asignado por los respectivos departamentos en los calendarios anuales de trabajo, con la particularidad de que no podrán disfrutarse en fines de semana.

#### **Artículo 39.- Jornadas y horarios singulares**

1. Se definen como jornadas singulares aquéllas que difieran del número de horas anuales establecidas para la jornada anual ordinaria, del número de horas a realizar diariamente y/o del número de jornadas de trabajo anuales. A estos efectos, por parte de la Corporación se elaborará un catálogo de jornadas singulares existentes que se comunicará a la Mesa General de Negociación.
2. Será competencia de la Mesa General de Negociación de Empleados y Empleadas públicos/as la negociación del establecimiento de jornadas singulares en nuevos colectivos de empleados y empleadas públicos/as, o la modificación de las jornadas singulares ya establecidas, que serán las contenidas en el Anexo III de este Acuerdo.
3. En todo caso, el establecimiento de jornadas singulares o la modificación de las actuales responderá a necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a la ciudadanía.

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

1. El empleado o la empleada tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de 48 horas ininterrumpidas, salvo en aquellos Departamentos o Servicios en que, en atención a su jornada especial o a los servicios que haya de prestar, se tenga acordado un descanso distinto.
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 y empleadas 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 la totalidad de empleados y empleadas afectados/as 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 del presente acuerdo a específicas situaciones departamentales.
3. El disfrute del descanso semanal es obligatorio y no acumulable.

#### **Artículo 41.- Control de presencia y cumplimiento de la jornada**

1. La corporación asume el compromiso de extender dentro del año 2011 el sistema mecanizado de control de presencia a todos los centros de trabajo que cuenten, al menos, con diez personas trabajadoras, sin perjuicio de articular los mecanismos para el control de presencia y cumplimiento de la jornada en aquellos centros que no cuenten con sistemas mecanizados de control.
2. La Corporación informará a la Mesa General de Negociación de Empleados y Empleadas Públicos/as de aquellos casos de personal que, en atención a sus funciones, no se encuentran sometidos a sistemas de control de presencia.

#### **Artículo 42.- Descuentos por incumplimiento de jornada**

Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudiera incurrir el empleado o empleada público/a incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, se procederá a aplicar en nómina de forma automática los descuentos que procedan como consecuencia del incumplimiento de la jornada diaria correspondiente al calendario que le sea de aplicación que no quede debidamente justificada.

El importe correspondiente a dicho descuento se imputará al fondo para el fomento de la eficiencia en el servicio.

## **Capítulo II – Vacaciones**

### **Artículo 43.- Duración de las vacaciones.**

1. Los empleados y las empleadas públicos/as comprendidos en el ámbito del presente acuerdo tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. En esos supuestos, no se considerarán como días hábiles los sábados. En el ámbito de las jornadas especiales podrá pactarse expresamente una forma distinta de cómputo de vacaciones anuales que respete, en todo caso, la equivalencia con el sistema del resto de empleados y empleadas municipales y la jornada especial anual efectiva pactada, bajo la premisa de que una semana natural consta de cinco días laborables y dos días inhábiles.
2. Los empleados y las empleadas con una antigüedad inferior a un año, o aquellos/as cuya jornada anual de trabajo sea inferior a la jornada anual efectiva, disfrutaran la parte proporcional de vacaciones, correspondiente al tiempo trabajado.
3. Cuando se hubiese completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, que a efectos de la jornada anual efectiva tendrán la consideración de días trabajados:
  - Quince años de servicio: un día hábil.
  - Veinte años de servicio: dos días hábiles.
  - Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.
  - Treinta o más de servicio: cuatro días hábiles.

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

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

1. Las vacaciones anuales se disfrutarán por empleados y empleadas públicos/as de forma obligatoria dentro del año natural, salvo en las situaciones de permiso por parto, por adopción o acogimiento, permiso por paternidad o por razón de violencia de género, que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, en que se interrumpirá y/o pospondrá el disfrute de las mismas a las fechas inmediatas posteriores a la situación de finalización de los mencionados permisos, o en distinto periodo si existe acuerdo entre departamento y trabajador o trabajadora, aun cuando ello conlleve su disfrute fuera del año natural al que correspondan.
2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. No obstante, y como consecuencia de la celebración de las fiestas patronales, durante el mes de septiembre y hasta la finalización de las mismas, no podrán disfrutar las vacaciones el personal adscrito a Departamentos cuya funcionalidad sea imprescindible para su preparación y desarrollo. Estos

departamentos serán comunicados a la parte social con antelación suficiente, con explicación de los motivos que justifican la excepción.

3. En los centros o servicios en que, por 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 Empleados y Empleadas Públicos/as de los centros a los que les sea de aplicación esta previsión. El empleado o empleada público/a podrá reservar los días necesarios para completar una semana de vacaciones fuera de ese periodo siempre que sea organizativamente posible.

4. En los Departamentos o Servicios en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, se planificarán los turnos de vacaciones de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados.

5. En las situaciones de Incapacidad Temporal, así como de permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, 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 y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La persona empleada pública comunicará su baja y su alta médica al responsable del servicio con la mayor premura y por los mecanismos adecuados al efecto, con el fin de su oportuna previsión. En estos casos, la regla general será el disfrute de las vacaciones pospuestas inmediatamente a continuación de la fecha alta, salvo que el servicio y la persona empleada pública acuerden otra cosa con fin de garantizar la prestación de los servicios, sin que esa situación pueda comportar modificación del periodo vacacional de otro empleado o empleada público/a.

6. Si por necesidades del servicio un trabajador o trabajadora viera afectado el periodo de vacaciones que le hubiere correspondido, tendrá derecho a recuperar las vacaciones no disfrutadas, con una compensación de un día hábil por cada cinco días hábiles o fracción de vacaciones que hayan sido modificadas. En estos supuestos, el periodo de disfrute de vacaciones podrá comprender hasta el 30 de enero del año inmediatamente siguiente.

Asimismo, tendrá derecho al resarcimiento de los gastos que la anulación de viajes previamente contratados le haya ocasionado. A estos efectos, deberá acreditar, junto con la solicitud de resarcimiento, justificante de los gastos de anulación abonados, o en su caso, de la reclamación para la devolución de las cantidades entregadas.

La administración no podrá cambiar el periodo de vacaciones de los empleados y las empleadas públicos/as cuando falte menos de cinco días hábiles para que la persona afectada lo comience, salvo situaciones de emergencia o calamidad.

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 o empleada 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 sea progenitor/a de hijo/a menor de edad o personas dependientes a cargo. No obstante, el servicio priorizará en caso de coincidencia de solicitantes de vacaciones con la siguiente prelación a quienes sean: 1º.

separado/a, o divorciado/a con hijo/s e hija/s menores de edad; 2º tutor/a de familia monoparental, 3º progenitor/a con un hijo o hija menor de 12 años. En casos, en los que coincidan personas con la misma prelación, se realizará un sorteo y a continuación se rotará anualmente.

8. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

#### **Artículo 45.- Especialidades del cómputo de servicios a efectos de vacaciones.**

Los periodos de IT por contingencias comunes inferiores a un año, los periodos de IT por contingencias profesionales inferiores a un año, los periodos de permiso por parto, por adopción o acogimiento, de permiso por paternidad, o por razón de violencia de género, se computarán como servicio activo.

A los efectos del cómputo de los días de vacaciones pendientes de disfrute por dicha situación, se computarán por cada siete días de baja, 5 como de trabajo efectivo y 2 como festivos.

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

1. Con carácter general los cuadrantes de vacaciones se confeccionarán antes del 30 de abril, conforme al siguiente procedimiento:

- Los trabajadores y las trabajadoras formularán al departamento al que se encuentren asignados/as 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 y las trabajadoras 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 e hijas menores en edad escolar o personas con discapacidad a su cargo, o el trabajador/a que cuente con más antigüedad en el Ayuntamiento o sus OO.AA. En caso de igualdad de condiciones a la hora de elegir turno de vacaciones se tendrá en cuenta a efectos de preferencia en la elección el menor absentismo en los doce meses inmediatamente anteriores, descontando el que se corresponda con permisos de maternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia, el permiso por paternidad y los accidentes de trabajo con una duración superior a cinco días.

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 y trabajadoras del servicio para alegaciones durante un plazo de diez días. Finalizado dicho plazo, y previo informe del departamento y de la representación de la plantilla, la Dirección General de Recursos Humanos resolverá las alegaciones que se hubieren formulado, y se publicará el calendario definitivo.

2. Una vez publicado el cuadrante de vacaciones, no se podrán realizar modificaciones sino por una sola vez y con autorización del departamento. La denegación de cambios en el cuadrante de vacaciones será motivada.
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.
4. En todo caso, cualquier petición relativa a cambio de vacaciones o fraccionamiento, deberá ser formulada antes del día 31 de mayo. Las peticiones deberán ser contestadas en el plazo máximo de diez días hábiles, entendiéndose el silencio como positivo a la petición, salvo que la modificación solicitada suponga una segunda o sucesivas modificaciones de vacaciones, o suponga fraccionar las vacaciones en más periodos de los señalados en las presentes normas. Cuando entre la solicitud de cambio autorizada y el periodo de disfrute concedido exista más de un mes de diferencia, la concesión será siempre provisional y condicionada a las necesidades de servicio, y sólo tendrá carácter definitivo cuando reste menos de un mes para el inicio del periodo de disfrute y no haya sido revocada.
5. Una vez autorizado un cambio de periodo de disfrute de vacaciones o un fraccionamiento de las mismas no será posible nuevos cambios si no es por causa debidamente justificada relacionada con conciliación de la vida personal y profesional, y siempre que el cambio no ocasione perjuicios al servicio o a otros empleados públicos. En ningún caso podrá autorizarse este cambio cuando se solicite quince días antes de su fecha de inicio.
6. *No podrán acumularse a las vacaciones el disfrute de días completos por compensaciones de jornada o similares, salvo cuando se trate del año de jubilación del trabajador/a, que se podrán acumular vacaciones, al igual que asuntos propios y asimilados.*

*Los días de asuntos particulares o asimilados podrán acumularse a períodos vacacionales salvo que exista informe negativo del servicio.*

### Capítulo III – Licencias y permisos

#### **Artículo 47.- Determinación de días de asuntos particulares**

1. Los empleados y empleadas públicos/as del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OOAA incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo dispondrán de SEIS días de asuntos particulares al año.

Asimismo, 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 cumplido a partir del octavo.

2. Adicionalmente a lo pactado en el apartado anterior, los empleados y empleadas públicos/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo dispondrán, a partir del año en que cumplan sesenta años, de dos días de asuntos particulares adicionales. Podrán optar por disfrutar estos días o por reducir su jornada diaria en el periodo de horario de verano.

3. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, el personal afecto por jornada ordinaria dispondrá de un día adicional de permiso por cada uno de estos días.
4. Los anteriores días absorben e integran los días de asuntos particulares previstos en el vigente Estatuto Básico del Empleado Público.

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

1. Los empleados y empleadas públicos/as comprendidos en la aplicación del presente acuerdo podrán solicitar los días de asuntos particulares a su conveniencia, respetando los siguientes criterios:

- Aquellos empleados y empleadas 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 y empleadas 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 servicios y departamentos sujetos o asociados a calendarios lectivos, los días de asuntos particulares y asimilados se disfrutarán preferentemente en jornadas no lectivas.
- En los periodos de semana santa, puente de la Constitución y Navidades, y en general, en semanas donde exista un puente, 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 y empleadas públicos/as, atendiendo a los criterios establecidos para la preferencia en la elección del turno de vacaciones.
- En el periodo comprendido entre el 22 de diciembre y el 7 de enero del año siguiente no podrán disfrutarse de más de cuatro días de asuntos particulares o asimilados.
- *Los días de asuntos particulares o asimilados podrán acumularse a períodos vacacionales **salvo que exista informe negativo del servicio.***
- 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 se disfrutarán dentro del año natural. Excepcionalmente y siempre que existan días que no hubieran podido ser concedidos por motivos del servicio, estos días se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año inmediatamente posterior.

Los días de asuntos propios que no se hayan podido disfrutar antes del límite del 31 de enero fijado en este Acuerdo no serán reclamables. No obstante, cuando reiteradamente se le denegara a un empleado/a el disfrute de asuntos propios, el trabajador podrá solicitar que sea valorada su concesión por la Dirección General para la Gestión y Desarrollo de las Personas, dando cuenta a los representantes de los trabajadores.

2. Los días de asuntos particulares o asimilados se solicitarán al departamento al que pertenezca el empleado o empleada, con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de su disfrute y máxima de un mes. El departamento autorizará el disfrute de dicho día siempre que su concesión no afecte a la

prestación mínima del servicio público que el departamento o servicio tiene encomendado. En caso de denegación, ésta será motivada y comunicada a la persona interesada. En caso de no responderse en el plazo de tres días hábiles a contar desde el día siguiente a la presentación, se considerará que el día está autorizado. El departamento comunicará a la Dirección General de Recursos Humanos la concesión o denegación de días de libre disposición en un plazo máximo de dos días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción de la solicitud.

Se exceptúan los días de asuntos particulares o asimilados que se pretendan disfrutar en Semana Santa, puente de la Constitución y Navidades, y en general, en semanas donde exista un puente, que se regirán conforme al siguiente procedimiento:

- a) El servicio publicará con una antelación mínima de dos meses al inicio de cada Semana Santa, puente de la Constitución y Navidades, y en general, en semanas donde exista un puente, el número máximo de personas que pueden disfrutar de días de asuntos particulares o asimilados en el periodo, y en el caso de Navidades, los turnos posibles de días de asuntos propios dentro del periodo.
- b) Los días de solicitarán con una antelación mínima de un mes y máxima de dos meses a la fecha de inicio de la semana de puente.
- c) Los días solicitados se concederán o denegarán en bloque con una antelación mínima de 20 días a la fecha de inicio del periodo de disfrute.

4. En el caso de jornadas especiales que se presten en jornadas diarias de 12 horas o más, cada día de asuntos particulares tendrá un equivalente a 2 días si la jornada diaria es de 12 horas, y de 3 días si es de 24 horas, salvo lo que pueda pactarse de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de este acuerdo.

#### Artículo 49.- Licencias retribuidas

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

- a) 21 días naturales, por razón de matrimonio o legalización de una convivencia de hecho, que serán contados a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado de convivencia. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada dos años. Este permiso se podrá unir a las vacaciones.

La persona empleada pública que disfrute de los días correspondientes por la situación de pareja de hecho no podrá volver a disfrutar estos días en caso de matrimonio con la misma pareja.

- b) **Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona empleada pública en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco días hábiles.**

c) *Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, **cinco días hábiles.** En el caso de fallecimiento de 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.*

*Un día hábil en el caso de fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as carnales directos del trabajador/a o de su cónyuge o pareja de hecho. Este permiso **se ampliará en un día** cuando el enterramiento se produzca a más de 300 Km.*

- d) **Quince días naturales**, en caso de enviudar el empleado/a, teniendo hijos/as menores de 16 años o dependientes con un nivel II o superior con la correspondiente certificación acreditativa a su cargo.
- e) Para la asistencia a tribunales de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente para administraciones y organismos distintos a los que se refiere el ámbito de aplicación del presente acuerdo, durante el tiempo imprescindible.
- f) Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual. Este permiso se justificará mediante el correspondiente certificado de inscripción padronal, y la fecha de disfrute no podrá exceder de dos meses desde la fecha en que se realiza la inscripción o del documento justificativo. Presentada una solicitud, no podrá volverse a instar un nuevo permiso por este mismo hecho causante hasta pasados cinco años, salvo supuestos de traslados forzados por decisiones judiciales o por catástrofes.
- g) Un día natural para asistir a matrimonios, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad. No podrán acumularse más de dos permisos anuales por este concepto.
- h) Para la concurrencia a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de enseñanzas oficiales, durante los días de su celebración. Así como, para la asistencia a pruebas selectivas de promoción interna o procesos nuevo ingreso convocadas por el Ayuntamiento de Fuenlabrada y OOAA, se concede por el tiempo indispensable para concurrir al examen.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se entenderá por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados y Tribunales de Justicia previa citación. El disfrute de este tiempo será incompatible con cualquier indemnización o retribución por la asistencia.
- La asistencia por los Concejales y Concejales de otros Ayuntamientos a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno y a las reuniones a las que sean convocados por Instituciones Públicas por razón de su cargo.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.
- Comparecer ante la Agencia Tributaria o las oficinas de la Seguridad Social para atender los requerimientos por ésta formulados.

**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 la que los padres/madres o tutores/as legales** sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos e hijas menores de edad, con un límite de 21 horas anuales. El número de ausencias se incrementará en 14 horas adicionales por menor escolarizado a partir del segundo hijo menor de edad.

- **Acompañar al médico** a hijos e hijas menores de 18 años de edad y al padre/madre que sean mayores de 70 años y personas a cargo del empleado/a municipal en situación de dependencia

de grado II o superior en cualquiera de sus niveles. Así como acompañar a médico especialista a familiares de primer grado de consanguinidad. En todo caso, el tiempo máximo anual para este permiso no podrá superar, acumulado, el equivalente a 42 horas

.- **Acudir a personal médico.** En todo caso, el tiempo máximo anual para este permiso no podrá superar, acumulado, el equivalente a 42 horas anuales de trabajo, salvo casos de enfermedades crónicas o de trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años.

- **Acudir a especialistas o a la realización de pruebas médicas.**

- **Acudir a pruebas médicas invasivas** que requieran preparación previa y/o reposo posterior se concederá el día de la realización de la prueba y el tiempo imprescindible necesario antes y después que no permitan realizar las funciones del puesto, para lo cual tendrá que acreditar correspondiente justificación.

k) El tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales, técnicas de fecundación asistida y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas.

l) La asistencia a competiciones oficiales de carácter internacional y a las concentraciones preparatorias de éstas de empleados y empleadas públicos/as que hayan sido oficialmente convocados/as para las mismas y que, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 971/2007 de 13 de julio, de deportistas de alto nivel y de alto rendimiento, tengan reconocida la condición de deportista de alto nivel.

m) Por acompañamiento a **familiares de primer grado de consanguinidad** o que sean dependientes del trabajador/a, para la realización de **pruebas invasivas o que requieran acompañamiento**, el día de su realización.

n) *Hasta **cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo**, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.*

Quando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

ñ) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

2. Las licencias y permisos señalados en el apartado anterior comenzarán a computarse en la fecha del hecho causante, y, salvo que expresamente se señale otra cosa, se disfrutarán de forma consecutiva desde la fecha de ocurrencia del hecho causante, si éste es hábil o el trabajador/a se encuentra prestando servicio, o en caso de que el hecho causante se produzca en día de libranza o no hábil, o el trabajador/a hubiera desempeñado la totalidad de su jornada con anterioridad a la ocurrencia del hecho, el primer día hábil inmediatamente posterior, o para el caso de trabajadores y trabajadoras que presten servicio en sábado o festivo y, por su calendario o cuadrante, tengan asignada jornada de trabajo ese día, el primer día que tuviera el carácter de laboral según el cuadrante general al que estuviera sometido, sin contar a estos efectos las licencias y vacaciones.

Los permisos no serán fraccionables, salvo en los supuestos expresamente previstos, y en las condiciones que se establezcan para dicho supuesto.

Para las licencias por fallecimiento, por razón de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica, si el hecho causante que origina el derecho a la licencia se produjera cuando el trabajador hubiera iniciado su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente y no siendo preciso recuperar el tiempo de jornada restante.

3. Se entenderá por hospitalización o intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión, la que requiera hospitalización superior a 12 horas o que iniciada antes de las 14:00 horas, el alta se produzca al día siguiente.

En todo caso, corresponde a la persona trabajadora acreditar documentalmente dicha circunstancia, mediante la aportación del correspondiente documento médico que justifique el hecho causante que genere el derecho a la licencia.

La aplicación de estos permisos se realizará con las siguientes particularidades:

- a) La licencia vinculada a enfermedad grave de familiar **de primer grado** se podrá disfrutar íntegramente y se podrá fraccionar mientras se mantenga el hecho causante.
- b) La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario **ha de acreditarse mediante prescripción del** personal facultativo competente, **a fin de que esta licencia no tenga para el beneficiario mayor duración que la baja médica del paciente en virtud de quien se concede.**
- c) Se asimila a enfermedad grave de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad el supuesto de hospitalización por parto.
- d) En el supuesto de coincidencia de dos o más permisos simultáneamente en el tiempo se le concederá el permiso correspondiente sin que se acumulen los días, de forma que la ausencia finalizará una vez que se hayan consumido los días del que finalice más tarde.

Estos permisos no son acumulables, significando esto que para el caso de que estando en curso el disfrute de un permiso se produjera un nuevo hecho causante de otro permiso, finalizará aquél que se venía disfrutando y se comenzará a disfrutar el nuevo permiso generado.

En todo caso, la licencia por enfermedad de tercero no podrá tener mayor duración que la baja médica del paciente en virtud de quien se concede.

4. A tenor del Código Civil, se considera:

- Primer Grado de consanguinidad al padre/madre e hijos e hijas. A los efectos de este acuerdo el cónyuge queda asimilado al primer grado de consanguinidad, salvo en los supuestos expresamente previstos.
- Segundo Grado de consanguinidad: abuelo/abuela, nietos, nietas y hermanos y hermanas.
- Primer Grado de afinidad: suegro/suegra, yernos y nueras.
- Segundo Grado de Afinidad: cuñados y cuñadas (hermanos y hermanas del cónyuge y cónyuge de hermanos/as), así como abuelos y abuelas, y nietos y nietas del cónyuge.

5. Se considera cónyuge, la persona con la que existe el lazo matrimonial correspondiente o pareja de hecho certificada, con independencia de los sexos.

Asimismo, queda asimilado en las presentes normas, el cónyuge al primer grado de consanguinidad.

6. Los empleados y empleadas públicos/as que presten servicio en el turno de noche tendrán una bolsa anual de un máximo de 21 horas para acompañamientos médicos y asistencia a reuniones previstas en el presente acuerdo siempre que la citación se produzca fuera del horario laboral y medie para la misma menos de 6 horas desde el fin de la jornada o antes del inicio. Las horas se cogerán el día anterior o posterior a la citación.

7. Los anteriores permisos absorben e integran los previstos en el vigente Estatuto Básico del Empleado Público.

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

1. Los permisos establecidos en el presente artículo se concederán de manera automática, una vez producido el hecho causante, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente acreditadas que lo impidan, que deberán ser comunicadas motivadamente a la persona interesada por decisión de la Dirección General de Recursos Humanos previo informe del departamento donde el empleado o empleada público/a preste servicio.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del departamento o servicio correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada a la Dirección General de Recursos Humanos o el órgano o departamento competente en materia de recursos humanos y función pública en el plazo máximo de tres días desde su ocurrencia, conforme al procedimiento que ésta establezca. Igualmente, el empleado o empleada público/a, en tanto se mantenga la situación de incapacidad temporal, deberá facilitar a la Dirección General de Recursos Humanos los partes de confirmación dentro de los tres días siguientes a su emisión, y el alta de forma inmediata a su concesión, o el primer día hábil.

Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al órgano competente en esta materia, con al menos, cuatro días hábiles de antelación. A dicha solicitud habrá de unirse el documento justificativo de la causa de la ausencia, siempre que por la naturaleza de la misma, ésta sea posible.

3. En todos los casos deberá presentarse ante el departamento o servicio donde presta servicio el documento acreditativo del hecho causante del mismo, en el plazo máximo de tres días desde la reincorporación del empleado/a. El departamento o servicio remitirá inmediatamente dicho justificante a la Dirección General de Recursos Humanos.

En todos los casos en que ello sea posible, el empleado/a deberá aportar justificante de la personación o asistencia al hecho que justifica la ausencia de su puesto de trabajo, en el plazo máximo de tres días desde su reincorporación.

4. De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, no serán adicionales, pudiendo optarse por el de mayor duración.

5. En el caso de disfrute de licencias cuya duración venga determinada por la gravedad de una enfermedad o intervención, corresponderá a la persona interesada acreditar suficientemente este hecho. En caso de duda, y en tanto se obtenga la calificación de la misma por el personal facultativo y/o el Servicio de Prevención, se concederán los días de permiso solicitados por la persona interesada. En estos supuestos, caso de que la ulterior calificación de la enfermedad conlleve el derecho a disfrutar un número de días inferior a los efectivamente disfrutados, se adoptarán las medidas necesarias para compensar el exceso.

6. A los efectos del disfrute de licencias que vengan determinadas en días hábiles, se considerará día inhábil el que corresponda librar al empleado o empleada público/a según su cuadrante ordinario de servicio, sin contar a estos efectos los días en que 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 este acuerdo, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en el ámbito negocial pertinente en relación con las jornadas cuyo calendario implique un régimen de libranza que suponga encadenar más de 3 días de libranza consecutivos

7. A los efectos de los servicios con jornada laboral diaria de 12 horas, se considerará que cada día de servicio corresponde a dos días de licencia, y para los servicios de 24 horas, a tres días de licencia.

8. Los periodos de vacaciones, incapacidades temporales, excedencias o licencias no interrumpen el disfrute de las licencias que se regulan en el artículo anterior, esto es, no corresponden las licencias del artículo 49 durante los mencionados periodos. En estos casos, y a efectos de determinación de días hábiles e inhábiles se considerará que cada semana cuenta con cinco días hábiles y dos inhábiles.

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

1. Los empleados y empleadas públicos/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo dispondrán de las siguientes licencias no retribuidas:

El empleado o empleada municipal funcionario/a de carrera, laboral fijo/a, o contratado/a o nombrado/a hasta Oferta de Empleo Público tendrán derecho a un permiso no retribuido por tiempo no inferior a 1 semana ni superior a 12 meses, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Que el empleado o empleada tenga una antigüedad en el Ayuntamiento de al menos doce meses ininterrumpidos previos a la solicitud de la licencia.
2. Que la licencia responda a causas o motivos de atención a situaciones de grave necesidad no cubiertas por otros permisos previstos en este acuerdo.
3. La licencia quedará extinguida en el caso de que por cualquier causa se resuelva la relación laboral o funcional.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada 2 años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios o premio extraordinario.

Los empleados y empleadas municipales con contrato temporal o de interinidad en modalidades distintas a las señaladas anteriormente, podrán solicitar en los mismos supuestos que los empleados y empleadas municipales permiso no retribuido, que en todo caso, no podrá ser inferior a una semana ni superior a un mes de duración.

En el caso de licencias solicitadas por personal con contrato laboral o nombramiento de funcionario/a temporal, el permiso quedará extinguido antes de la fecha prevista de finalización en el caso de que el contrato o nombramiento finalice o se resuelva por cualquier motivo.

2. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de la Dirección General de Recursos Humanos o del órgano o departamento que asuma sus competencias con una antelación de un mes.

La Dirección General de Recursos Humanos informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación, en el plazo de 15 días posteriores a la solicitud.

## **Capítulo IV – Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y contra la violencia de género**

### **Artículo 52.- Reducción de jornada sin disminución de retribuciones**

1. Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o de un familiar de primer grado o cónyuge, el empleado o empleada municipal 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.

Excepcionalmente, podrá acumularse la reducción de jornada en jornadas completas cuando la persona objeto de cuidados resida a más de 150 Km. del domicilio del empleado o empleada público/a.

Esta reducción de jornada será incompatible con la percepción de productividad o de complementos por cantidad de trabajo y con la realización de horas extraordinarias, salvo, en su caso, las exigidas para reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

Sólo podrá disfrutarse de esta reducción excepcional de jornada una vez por cada año natural, y siempre que la persona a atender sea distinta.

2. Por ser preciso para el cuidado de hijo o hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave en los términos definidos por el RD 1148/2011, de 29 de julio: el empleado o empleada público/a 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 de la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer 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/la menor cumpla los 18 años.

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

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los empleados y empleadas públicos/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo 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 o empleada tenga a su cargo un hijo o hija 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 podrá solicitarse indistintamente por cualquiera de los progenitores que tengan derecho al permiso de lactancia 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 o empleada 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 a un/a 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, o la familia monoparental con hijos/as menores de 16 años, 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 dos meses.

2. Por nacimiento de un hijo o hija prematuro o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizado/a 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.

3. El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo/a o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los empleados y empleadas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados/as públicos/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria.

El empleado municipal, deberá preavisar al Ayuntamiento con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo que conste expresamente en la resolución que la conceda o en la solicitud.

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. a solicitud de cualquier modalidad de reducción de jornada prevista en este artículo deberá realizarse al menos con una antelación de quince días hábiles a la fecha en la que se pretende iniciar su disfrute, y deberá ser comunicada al departamento o servicio al que pertenezca el o la solicitante para su tramitación.

8. Las discrepancias surgidas entre Ayuntamiento y empleado/a 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.

9. Los empleados y empleadas públicos/as comprendidos en el ámbito del presente acuerdo podrá disfrutar de una reducción excepcional de hasta un 50% de la jornada diaria sin pérdida de retribuciones en los cuatro días consecutivos inmediatamente posteriores al disfrute del permiso previsto en el artículo 49.1. cuando éste se haya generado para el cuidado de un hijo o hija menor de 16 años o persona dependiente con nivel de dependencia II o superior que, agotado el permiso citado, requiera el mantenimiento de cuidados o supervisión paterna/materna. Corresponde al empleado o empleada público/a acreditar los extremos para el disfrute de esta reducción de jornada. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas, siempre y cuando se mantenga el hecho causante. Caso de que éste desapareciera antes del cuarto día de plazo, se realizarán los ajustes de jornada precisos.

#### **Artículo 54.- Permisos por motivos de conciliación de la vida profesional y personal**

1. De acuerdo con lo que dispone el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados y empleadas públicos/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrán derecho a los siguientes permisos:

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 o hija y, por cada descendiente a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor/a 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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/a 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 aquéllos 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 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/la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado o empleada municipal, 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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/la menor adoptado/a o acogido/a.

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 determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 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.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor/a 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. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor/a que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, previo informe del servicio al que pertenece.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor/a, o inmediatamente después de su finalización.

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

2. En los casos previstos en los epígrafes a), b), y c) del apartado anterior, 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 municipal y, en su caso, del otro progenitor empleado municipal, 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.

3. Las empleadas y los empleados municipales que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

**Artículo 54 bis. Flexibilidad en jornada ordinaria por conciliación de la vida profesional y familiar.**

El personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores de doce años, un familiar hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad muy grave, personas mayores o con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que tengan reconocida la condición de dependientes nivel II o superior, tendrán derecho a flexibilizar en un hora diaria el horario de obligada permanencia y hasta dos horas si el hijo o hija fuera menor de un año, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual.

#### **Artículo 54 ter. Bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar.**

1. El personal funcionario y laboral podrá contar, cada año natural, con carácter retribuido con una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 3% de su jornada anual (máximo 45 horas anuales), para favorecer la conciliación de su vida familiar y laboral.

2. En cuanto al efecto y duración, los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias.

3. El derecho al disfrute de esta bolsa adicional se efectuará por alguno de los supuestos enunciados a continuación, sin que, aislada o conjuntamente, la suma de todos ellos pueda superar el porcentaje de jornada anual establecido:

*a) En los meses en los que el calendario escolar aprobado por la Comunidad de Madrid para los centros educativos recoja la existencia **de días no lectivos**, el personal con hijos con discapacidad igual o superior al 33% o menores de doce años podrá hacer uso de las horas necesarias, en jornadas completas, **para ausentarse en dichos días no lectivos**. De concurrir simultáneamente en un mismo centro o unidad varios empleados que soliciten esta acumulación, podrán establecerse limitaciones para su disfrute en iguales fechas si así lo precisa la organización del trabajo, y en todo caso, el servicio priorizará con la siguiente prelación a quienes sean: 1º. separado/a, o divorciado/a con hijo/s e hija/s menores de edad; 2º tutor/a de familia monoparental, 3º progenitor/a con un hijo o hija menor de 12 años. En casos, en los que coincidan personas con la misma prelación, se realizará un sorteo y a continuación se rotará anualmente.*

*A estos efectos, por días no lectivos se entiende aquellos que no son hábiles en la enseñanza, y que comprende los marcados específicamente como tales en el calendario escolar, incluidas las vacaciones escolares.*

*b) En el supuesto de **enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad**, una vez finalizado el permiso previsto y siempre que continúe subsistiendo el hecho causante, el personal podrá hacer uso de estas horas de manera consecutiva y acumulada en jornadas completas en cada uno de los casos en que concurran las circunstancias establecidas en esta letra.*

*c) En el supuesto de **enfermedad de un hijo menor de 12 años, persona dependiente con discapacidad igual o superior al 33% o familiares de primer grado mayores de 70 años que, por su carácter leve o moderado, no genere del derecho al permiso por enfermedad grave**, el personal podrá hacer uso de estas horas de manera consecutiva y acumulada en jornadas completas en cada uno de los casos en que concurran las circunstancias establecidas en esta letra.*

*d) En otros supuestos de similar naturaleza que así sean establecidos expresamente por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo de este acuerdo, para su disfrute en jornadas completas.*

4. Requisitos para la concesión. La utilización de esta bolsa de horas estará sujeta a la acreditación documental del hecho causante y a la autorización de la Dirección General para la Gestión y Desarrollo de las Personas, que la concederá siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

*5. Las horas disfrutadas en aplicación de lo previsto en este artículo deberán recuperarse necesariamente, en la forma y plazo que se determine en los respectivos calendarios laborales elaborados por los servicios. En defecto de éstos, la recuperación se efectuará dentro de los tres meses siguientes a su disfrute, en los términos que se concreten, en su caso, por el respectivo órgano competente en materia de personal.*

*Asimismo, los calendarios laborales de los servicios podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos. No obstante lo anterior, en el caso de empleados que tengan autorizado el régimen de teletrabajo, la recuperación deberá efectuarse necesariamente y en su totalidad dentro de su tiempo de trabajo presencial.*

*6. A efectos de la aplicación del supuesto recogido en el apartado 3 a) de este artículo, relativo a la bolsa de horas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, por días no lectivos se entiende aquellos que no son hábiles en la enseñanza, y que comprende los marcados específicamente como tales en el calendario escolar, incluidas las vacaciones escolares.*

#### **Artículo 55.- Protección adicional de la maternidad y la lactancia**

Adicionalmente a los permisos y licencias recogidos en el presente capítulo, las empleadas públicas tendrán derecho a los permisos por riesgo de embarazo y lactancia en relación con riesgo derivado del puesto de trabajo previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en los términos, procedimiento y condiciones de dicha normativa y la que la regule y desarrolle.

#### **Artículo 56.- Ausencias, Reducción y flexibilización de jornada en supuestos de violencia de género**

1. las faltas de asistencia de las empleadas municipales 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.

2. Asimismo, las empleadas municipales 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.

3. Asimismo, las empleadas municipales víctimas de violencia de género podrán solicitar el pase a situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.
4. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género será la prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

##### **TERCERA.- BOLSA DE HORAS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL**

Con el fin de proporcionar medidas adicionales de conciliación de la vida personal y profesional, en la medida y límites en que lo permita la normativa en materia de función pública, y en concreto, la Disposición Adicional centésima cuadragésimo cuarta de la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, así como las posibilidades de los servicios a las ciudadanas y ciudadanos, a lo largo del año 2019 se abordará en el seno de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento la redacción de un reglamento de funcionamiento de una bolsa de horas para la mejora de la conciliación de la vida personal y profesional de hasta un 3% de la jornada anual efectiva.

**QUEDA DESARROLLADA EN EL ART. 54TER**