EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Como culminación del proceso de negociación llevado a cabo por la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales de UGT, CC.OO., CSI-CSIF, se publica en el BOE de 13 de Abril de 2007 publicó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables en las relaciones del empleo público comunes al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas y , por tanto, a los funcionarios y personal laboral, allá donde sea aplicable, del Ayuntamiento de Leganés.

El Estatuto Básico del Empleado Público entró en vigor el día 14 de mayo de 2007, no obstante lo establecido en la Disposición Final Cuarta en lo relativo a los capítulos II y III del Título III y capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública.

Sin perjuicio del resto del texto aprobado y en vigor, se hace imprescindible con carácter inmediato acordar la aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en el apartado relativo al Capítulo V del Título III, Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, encardinando el derecho a jornada de trabajo, permisos y vacaciones recogidas en la ley con el texto acordado entre Ayuntamiento y Comité Unitario de Trabajadores plasmado en el Convenio Colectivo para el personal laboral y Acuerdo de condiciones reguladores para funcionarios.

Como criterio general las partes integrantes en la Comisión de Seguimiento, Equipo de Gobierno y CUT, acuerdan mantener la vigencia de lo pactado en Convenio Colectivo para laborales y Acuerdo Regulador para funcionarios en aquellos permisos y licencias en los que el texto acordado inter partes mejore lo estipulado y establecido en la Ley 7/2007, incorporando mediante el presente documento acuerdo en la redacción definitiva de aquellos apartados en los que cupiera dificultad en la aplicación o estableciera permisos y licencias novedosas y no recogidas en los textos pactados.

En virtud de lo expresado en el párrafo anterior se recoge la redacción definitiva de los artículos 14 y 15 del Capítulo III Vacaciones, permisos, licencias y excedencias, tanto del Convenio Colectivo para el personal laboral como del Acuerdo Regulador para funcionarios, que serán aplicables hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo.

Se establece con carácter excepcional para el 2007 las siguientes consideraciones:

1.- La aplicación en la fórmula de interpretación en el artículo art. 50 del EBEP, vacaciones de los funcionarios públicos y personal laboral, el trabajador/a podrá optar por acogerse a lo establecido en el convenio colectivo y acuerdo regulador o estatuto básico.

2.- Se contemplará para el presente ejercicio 2007 la retroactividad en su aplicación para aquellos funcionarios y laborales que a la firma del presente acuerdo hayan disfrutado ya el periodo vacacional, entendiendo además, que si del acuerdo resultara el disfrute de un número mayor de días, la demasía tendrá la consideración de asuntos propios pudiendo ser disfrutados hasta el año 2008, en función de la circular que se emita por la Delegación de Recursos Humanos.

Leganés a 9 de Agosto 2007

CAPITULO III. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 14 VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensado económicamente, se estipula en 31 días naturales **o 22 días laborables siendo a elección del trabajador,** o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año.

Tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

A solicitud del emplead@ público, podrán disfrutarse las vacaciones por periodos de un ciclo de trabajo/descanso completo, que se fijará en cada calendario, siempre y cuando no lo impidan las necesidades del servicio, y dentro de los períodos que se establezcan para su disfrute en cada calendario.

Si las vacaciones se disfrutan por meses completos, quincenas o periodos que no sean ciclos completos de trabajo/descanso, se iniciarán los días 1 y 16 de cada mes o finalizarán el 15 ó último día de mes. Si el día de comienzo de las vacaciones fuese día considerado de libranza o festivo para el emplead@ público según su calendario y con las excepciones que en estos se señalen, se iniciarán el primer día laborable siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses fijados en los calendarios específicos de cada colectivo.

Fuera de los períodos expresamente fijados en este acuerdo para el disfrute de las vacaciones por el personal en general o por el personal perteneciente a colectivos concretos, podrán disfrutarse las vacaciones siempre y cuando haya sido solicitado por el emplead@ público y exista informe favorable del responsable del departamento, en el cuál se indique, que dicho cambio, no plantea problemas para el servicio.

El mes de vacaciones dentro de los fijados para cada servicio se determinará por sorteo inicialmente en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación, se rotará anualmente.

El orden rotativo podrá ser alterado de mutuo acuerdo entre emplead@s públicos de un mismo departamento o servicio, con autorización del responsable del mismo.

Las vacaciones <u>únicamente quedarán interrumpidas</u> por maternidad, reservándose la empleada pública el derecho a disfrutar el resto de las vacaciones una vez que haya superado el permiso por maternidad, siempre que pueda disfrutarlas dentro de su año correspondiente.

Excepcionalmente, sólo se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando el día laboral inmediato anterior al fijado para su comienzo, el emplead@ público se encuentre de baja por enfermedad, accidente o maternidad, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal período vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado al año siguiente.

Si por necesidades del servicio se ofreciera por la Corporación al emplead@ público el disfrute de las vacaciones fuera de los períodos señalados en sus respectivos calendarios y el emplead@ público lo aceptara, éste disfrutará de más de 31 días de vacaciones, según la siguiente tabla.

MESES	DÍAS DE BONIFICACIÓN
Enero	**4**
Febrero	**4**
Marzo	**3**
Abril	**3**
Mayo	**2**
Junio	**2**
Julio	**--**
Agosto	**--**
Septiembre	**1**
Octubre	**2**
Noviembre	**2**
Diciembre	**3**

- Colectivos con vacaciones en Julio y Agosto.

Art. 15 PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos y licencias que pueden disfrutar los emplead@s públicos del Ayuntamiento son:

A) Por cumplimiento de deberes inexcusables.

Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, **y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral** durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes.

A los efectos de este tipo de licencias, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, **y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral** los siguientes:

1) Expedición y renovación el DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados.

2) Citaciones de juzgados, Comisarías, Delegaciones de Gobierno u otros organismos oficiales. Solamente se concederá este permiso cuando el empleado público sea citado expresamente por el Organismo con día y hora señaladas, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).

3) .- Asistencia a las tutorías de los hijos en los centros educativos

Se acuerda como criterio:

.- Poder asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar por uno de los tutores legales de los hijos, aportando justificante firmado por el Centro Educativo.

.- Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores legales, deberán aportar justificante especificando que es necesario que asistan a tutoría ambos tutores legales.

4) .- Periodo de adaptación de los hijos en los centros Educativos (EE.II., CC.NN. y COLEGIOS)

5) .- Consulta al trabajador social si el emplead@ público tiene personas mayores a su cargo, el tiempo necesario aportando justificante.

Los casos especiales se verán en la Comisión de Seguimiento.

B) Por exámenes.

Por exámenes parciales o finales **y demás pruebas de aptitud**, durante los días de celebración aportando justificante de asistencia al mismo. Además de los estudios oficiales reconocidos se reconocen como exámenes oficiales los necesarios para la obtención del carnet de conducir en cualquiera de sus categorías.

Se entiende como prueba de aptitud las promovidas por organismos oficiales y aquellas que tengan por objetivo la obtención de una titulación o licencia oficial

Por exámenes del Ayuntamiento de Leganés para la promoción interna, temporal o definitiva, por el tiempo de duración de las pruebas.

Para aquellos emplead@s públicos que desarrollen su trabajo en período nocturno, si el examen fuese por la mañana, se les concederá la jornada completa anterior a la fecha del examen.

Para los emplead@s adscritos al Servicio de Extinción de Incendios, si el examen fuese por la mañana, el período de permiso anterior a la realización del examen **se incrementará en diez horas.**

C) Por matrimonio.

Por matrimonio, DIECISIETE días naturales. Las vacaciones se podrán acumular al permiso por matrimonio si no se causara perjuicio al servicio. El primer día del permiso deberá ser el inmediato anterior a la boda o el mismo día. En el supuesto de establecimiento de pareja de hecho, se disfrutará de este permiso. La Delegación de Recursos Humanos dictará la norma para que los emplead@spúblicos justifiquen esta circunstancia.

D) Permiso por parto: Una semana más de lo establecido por Ley. En el caso de parto múltiple se concederán dos semanas más de lo que fije la ley.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el 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 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 del permiso concedido en este apartado o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en 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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

E) Por preparación al parto.

La mujer trabajadora tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, teniendo opción a elegir entre organismo de salud pública o privada.

F) Por lactancia.

Por lactancia, tendrán derecho, los emplead@s públicos (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a dicho derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo, para el cuidado de un hijo menor de 9 meses. Estas dos horas podrán ser tomadas al comienzo, fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite, previo informe, el perjuicio del servicio, ante la Comisión de Seguimiento del Convenio; a partir del décimo mes una hora diaria hasta los 12 meses.

En el Servicio de Extinción de Incendios se concederán seis horas de permiso por cada jornada de 24 horas. **a partir del décimo mes tres horas diarias hasta los 12 meses por cada jornada de 24 horas**.

Los emplead@s públicos podrán acumular el permiso de lactancia y disfrutarlo a continuación del de maternidad. En este caso, el permiso a acumular será de una hora diaria por cada día laborable en que el empleado/a público tendría que acudir a su puesto de trabajo desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el hijo cumpla **12** meses. En el caso de que no exista acumulación se mantienen las dos horas.

G) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:

En el supuesto de adopción o acogimiento, con una semana más de permiso.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del emplead@ público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios 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 del permiso concedido en este apartado o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

H) Por asuntos particulares.

1.- Durante el año podrán disfrutarse hasta SIETE DÍAS laborables de permiso por asuntos particulares sin que como regla general estos días puedan acumularse a las vacaciones anuales.

2. Además de los días de libre disposición, los emplead@s públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

3.- La fecha de disfrute de los días de libranza no podrá ser establecida unilateralmente por la Corporación como principio general.

4.- Para que todos los emplead@s públicos tengan la garantía de poder disfrutar los días de libranza en cualquier fecha del año, la Corporación y el Comité Unitario están de acuerdo en la obligatoriedad de concederlos siempre que se garantice la presencia del 50 % de la plantilla cuando en dicho servicio sean mas de diez personas y el 75 % cuando sean menos de diez personas**.**

5.- El personal con contrato inferior a un año o contrato de jornada inferior a la de carácter general tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos particulares.

6.- Los funcionarios del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento tendrán dos guardias y ocho horas de permiso por asuntos particulares.

I) Por enfermedad grave de parientes ó Accidente.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TRABAJAD@R / CÓNYUGE

1º GRADO	**PADRES**	**SUEGROS**	**HIJOS**	**YERNO/NUERA**
2º GRADO	**ABUELOS**	**HERMANOS**	**CUÑADOS**	**NIETOS**
3º GRADO	**BISABUELOS**	**TIOS**	**SOBRINOS**	**BIZNIETOS**
4º GRADO	**PRIMOS**			

Este permiso podrá solicitarse de forma discontinua.

Se entenderá que existe enfermedad grave, cuando sea necesaria la hospitalización o intervención quirúrgica **(hospitalaria) o accidente** del enfermo, o cuando se acredite mediante certificado o informe facultativo.

La cesárea tendrá la consideración de enfermedad grave.

El parto tendrá consideración de enfermedad grave sólo para padres, padres políticos, hijos e hijos políticos.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En casos de extremada gravedad y superados estos días se concederá el permiso sin derecho a retribución, sin necesidad de cumplir los plazos que se fijan en el artículo 16 para la concesión de permisos sin retribución.

Los días de permiso serán;

1) CINCO días laborables en caso de enfermedad grave **o accidente** de:

1º grado de consanguinidad y afinidad del (padres, suegros, hijos yernos y nueras) del trabajador o cónyuge.

2º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del trabajador **o cónyuge** que convivan con él.

2) TRES días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y CUATRO días fuera de la misma en caso de enfermedad grave o accidente de :

2º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del trabajador o cónyuge que no convivan con él.

3) UN DIA laborable para intervención quirúrgica ambulatoria en caso de Cónyuge, hijos o padres del trabajador.

El permiso por enfermedad grave o accidente de parientes se podrá disfrutar de forma fraccionada en periodos de ½ jornada.

J) Por fallecimiento de parientes.

1) DIEZ DÍAS naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos del empleado público.

2) CINCO DÍAS **laborables** por fallecimiento de:

.-Padres, suegros, yernos y nueras del trabajador
- Parientes de segundo grado (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del propio trabajador y que convivan con él.

3) TRES DÍAS **laborables dentro de la Comunidad de Madrid** por fallecimiento y CUATRO días laborables fuera de la misma por fallecimiento de:

- Parientes de segundo grado (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del empleado público que no convivan con él.

4) UN DÍA dentro de la Comunidad de Madrid o DOS fuera de la misma, pudiendo elegir el empleado público entre el día del fallecimiento o el día del sepelio, en caso de fallecimiento de :

- Parientes de tercer grado (bisabuelos, tíos, sobrino y biznietos) del trabajador o del cónyuge.

K) Asistencia a consulta médica con hijos menores de 16 años.

El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con hijos menores de 16 años por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente.

En el caso de que el cónyuge del empleado público esté afiliado a la MUFACE, los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.

L) Por acompañamiento a consulta médica con parientes.

El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con padres, cónyuges e hijos mayores de 16 años siempre que se acredite por el médico ser imprescindible el acompañamiento a consulta.

En el caso de que el cónyuge del empleado público esté afiliado a la MUFACE, los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.

M) Por asistencia a consulta médica.

El tiempo necesario para consultas y reconocimientos médicos realizados en organismos de Salud Pública, por enfermedades del empleado público.

N) Por asistencia a congresos

Por asistencia a congresos de entidades públicas, partidos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de electo.

Ñ) Por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio DOS días.

O) Por matrimonio de parientes.

Por matrimonio de hijos, padres, abuelos, hermanos, hermanos políticos, nietos y sobrinos; se disfrutará de un día si fuera dentro de la provincia y dos días naturales si tuviera lugar fuera de la provincia, siendo elegido por el interesado el día anterior o posterior al hecho.

Por las características peculiares del servicio de Bomberos, se les concederá una jornada completa de trabajo.

P) Permiso de paternidad por el nacimiento de hijo o aborto, acogimiento o adopción de un hijo:

Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

Este permiso se sumará al de enfermedad grave siempre que el nacimiento sea por cesárea.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública 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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el permiso por parto y en el permiso por adopción o acogimiento.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los emplead@s públicos 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

Q) Por bautizo o comunión.

Aquellos emplead@s públicos que realicen su trabajo en sábado, domingo o festivo tendrán derecho al día del bautizo o primera comunión de sus hijos, siempre que estas celebraciones sean en sábado, domingo o festivo.

La Comisión de Seguimiento establecerá la equivalencia de estas celebraciones en otras confesiones religiosas.

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

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

S) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En la solicitud de todos los permisos se entregará copia del parte de incidencias al funcionario en el momento de solicitarlo.

No se concederán los permisos señalados en este artículo cuando se haya producido por el emplead@ público solicitante un cambio de turno.

Todos los permisos referidos a este artículo serán de referencia la legislación y desarrollo a todos los efectos, con las mejoras establecidas en el presente convenio, adaptándose de manera automática a las modificaciones legislativas que se aprueben en esta materia.