

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CANGAS DE ONIS
ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE
LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE CANGAS DE ONIS

ART. 26.- PERMISOS Y LICENCIAS.-

Se establecen los siguientes permisos y licencias.

PERMISOS:

- 6 días de permiso personal, por asuntos propios, no justificables. Estos se disfrutarán, a elección del trabajador, de forma continuada o partida, en cualquier época del año, no pudiendo ser acumulables al período vacacional. Las festividades fijadas en el Calendario Laboral que coincidiesen en sábado, generarán un día más de licencia por asuntos propios.

- 112 días por gestación, alumbramiento y lactancia, que podrán dividirse por interés de la trabajadora en dos períodos, anterior y posterior al parto. El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral diaria de una hora, durante los nueve meses siguientes al término de la licencia por alumbramiento. Las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, este permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- El empleado público tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

- 10 días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo

- El empleado público tendrá derecho a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural

- 3 días laborales, en caso de separación probada o divorcio.

- 20 días por matrimonio, si se trata del propio; si es de padres, hijos o hermanos 1 día.

- 2 días laborales por traslado del domicilio habitual, y dos más si es fuera del municipio.

- 8 días laborales por fallecimiento de familiares, en primer grado de consanguinidad (hijos o padres).

- 4 días laborales por fallecimiento de familiares, en segundo grado de consanguinidad (abuelos, nietos, y hermanos).

- 2 días laborales por fallecimiento de familiares en primer grado de afinidad (suegros, nuera y yerno).

- 1 día laboral por fallecimiento de familiares, en tercer grado (tíos y sobrinos).

- 1 día más si debe efectuarse desplazamiento, en los casos anteriores de fallecimiento, siempre que sea fuera de la Comunidad Autónoma.

- 9 días laborales por fallecimiento de cónyuge o pareja.

- El tiempo indispensable para asistir a consulta médica o acompañar al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, con deficiencias físicas, psíquicas, de edad avanzada o menor de edad.

- 4 días por enfermedad grave de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, suegros, nuera y yerno).

- En los casos de enfermedad grave justificada, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a un segundo permiso, de la misma duración desde la finalización del anterior, sin perjuicio de las licencias que puedan concederse por periodos superiores a éstos, no retribuidas.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones a Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles y Militares, expedición y renovación del D.N.I., pasaporte o carnet de conducir, certificados o registros en centros oficiales, acompañamiento de parientes minusválidos o disminuidos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y menores de edad, para la realización de trámites puntuales en razón de su estado o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales.

- Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

- El tiempo indispensable para la realización de exámenes, no directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.

LICENCIAS:

A) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, Técnico colegial, asociativo o sindical.

Si la asistencia fuera promovida por el propio Ayuntamiento, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por dieta, gastos de viaje, estancia y de inscripción u otros.

B) Podrá concederse licencia por asuntos propios, sin retribución y cuya duración no podrá exceder de 3 meses cada 2 años, con reserva de puesto de trabajo.

C) Cuidado de menores y minusválidos físicos y psíquicos, cónyuge, o familiar, hasta 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. El trabajador tendrá derecho a una licencia por la que se le reducirá la jornada de trabajo en un tiempo no inferior a un tercio,

ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones. Así mismo, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

De la misma forma, se amplía a tres años el período máximo de excedencia otorgado a los empleados públicos en los casos de cuidado de hijos o familiar dependiente a cargo. Esta excedencia garantizará, en los dos primeros años, el mantenimiento del mismo puesto de trabajo. En el tercero, se garantiza el mismo sueldo y nivel.

D) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo.

E) El Ayuntamiento concederá un plazo de un año para las bajas por enfermedad o accidente con un 100% de los haberes; pasado el plazo señalado procederá a pedir informes médicos que determinarán la búsqueda de un puesto compatible o de capacidad disminuida, o a su jubilación si no puede desempeñar ningún puesto, contando siempre para ello con el expreso consentimiento y conformidad del interesado.

F) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

G) Derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas del salario.

H) La empleada pública víctima de violencia de género (Se garantizará la máxima estricta confidencialidad), que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad. El traslado tendrá consideración de traslado forzoso, y se producirá en el plazo máximo de un mes. Se creará una nueva situación administrativa de excedencia por, razón de violencia sobre la empleada pública, y se tendrá derecho a esta sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previo y sin que, resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiar por hijo a cargo

I) En caso de familias monoparentales, el empleado público podrá pedir, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, una modificación del horario fijo en dos horas.

Los permisos y licencias tendrán que ser comunicados a los responsables de los servicios, quienes informarán de los mismos al responsable de la Corporación en esta materia.

En cualquier caso, tanto los días de permiso, vacaciones e inasistencia al trabajo deberán ser debidamente constatados en el libro de registro, abierto al efecto.

ART. 27.- FESTIVOS.-

En cuanto a los festivos se estará a lo que se determine en tal sentido en el calendario oficial de fiestas, tanto de ámbito nacional y regional como de ámbito local.

Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de no laborables, no recuperables y abonables.

Tendrá la consideración de fiesta patronal para los empleados públicos municipales, abonable y no recuperable el día 22 de mayo (Santa Rita de Casia).

En la festividad de Santa Rita el Ayuntamiento sufragará por ser Patrona de los Funcionarios, una comida de hermandad para todos los trabajadores en activo así como los que se hallen en situación de jubilación. En caso de que por cualquier motivo el Ayuntamiento no corriese con los gastos de la celebración, abonará a cada uno de los funcionarios y trabajadores afectados la cantidad de 30 €.

La Semana Grande, de S. Antonio el personal tendrá una reducción de una hora en su jornada diaria de trabajo, manteniendo el horario de atención al público, quienes presten servicios en las oficinas administrativas.