

CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE CANGAS DEL NARCEA

Artículo 11. Reducción de jornada.

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 6 años, o afectada de minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio hasta un medio de la jornada de trabajo, percibiendo proporcionalmente sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, acreditada por la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, o, 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..

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más personas de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada, por los motivos expuestos, por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.

Artículo 14. Permisos y licencias con derecho a retribución.

1. Por nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor, quince días posteriores al hecho, si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, el plazo será de dos días más, incrementándose en un día en el supuesto de parto múltiple.
2. Por la muerte, enfermedad grave o el internamiento hospitalario del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho, de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de las personas que convivan con el trabajador o la trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:
 - 3 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.
 - 4 días laborables cuando la distancia sea superior a los cien kilómetros.
3. Por el fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, dos días.
4. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornarán a su domicilio el mismo día de la intervención.
5. Por traslado del domicilio habitual dos días hábiles.
6. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas de ingreso

- y promoción convocadas por Las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 8. La trabajadora o el trabajador con hijo o hija menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por su reducción al comienzo o al final de la jornada.
 9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación que deban realizarse dentro de la jornada laboral, previo aviso al responsable de personal.
 10. Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 15 días naturales que pueden disfrutarse en cualquier momento posterior a su celebración y acumularse al período de vacaciones, siempre dentro del año natural.
 11. Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores, siempre que se haya generado el derecho del disfrute del primer día. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones.
Si por necesidades del servicio debidamente motivadas, no se pudiesen disfrutar los días de licencias previstos en este apartado dentro del año natural, podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del año siguiente.
 12. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivos, manteniéndose en todo caso los servicios mínimos garantizados, si dichos días coincidiesen en sábado o domingo, los trabajadores tendrán derecho a una compensación de dos días de asuntos particulares. Tendrá la misma consideración la festividad de Santa Rita.

Artículo 15. Licencias sin derecho a retribución.

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 10 meses. Dichas licencias le serán concedidas por el Ayuntamiento dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 12 meses cada 2 años.

El Ayuntamiento mantendrá en alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador o trabajadora mientras dura la licencia sin sueldo.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el o la cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador o la trabajadora padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera un atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el período de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La

calificación de la enfermedad a los efectos indicados, deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.

b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones; en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la administración.

Toda trabajadora podrá disfrutar de 16 semanas por alumbramiento, siendo además de aplicación todas las medidas recogidas por la Orden 3902/2005 de 15 de Diciembre.

CAPITULO V

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 16. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

1. Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1. Maternidad, adopción o acogimiento (orden 3902/2005) de 15 de Diciembre.

1.2. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

1.3. Durante la incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras.

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, sustituirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La incorporación al trabajo tendrá lugar cuando cese la causa que motivó dicha situación.

1.4. Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad, cuando ésta no exceda de seis meses y hubiera recaído en razón de delito o falta no relacionado con el desempeño de sus funciones.

Quien haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a 6 meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso ante el Ayuntamiento

de Cangas del Narcea, con un mes de antelación a la finalización del período de duración de la suspensión. La persona reingresada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 28.2 para el personal en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo. De no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.5 Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985.

1.6 Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que la actuación de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de la protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

1.7. Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en el ayuntamiento a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.8 Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.6 la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el párrafo primero del apartado 1.4 y apartado 1.5 deberá de solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Otros supuestos en que el personal fijo puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo:

a) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando la persona adquiera la condición de funcionaria o funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando la persona sea nombrada miembro del Gobierno de la Nación, Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, así como altos cargos de los mismos.

d) Cuando sea elegida por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sea adscrita a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo de del Tribunal de cuentas o de la Junta General del Principado de Asturias u órganos de la misma naturaleza.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado/a o Senador/a de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de Diputados/as de la Junta General del Principado de Asturias o de miembro de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de su función.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros/as y Secretarios/as de Estado.

j) Cuando desempeñen en la Administración del Principado puestos de confianza o de asesoramiento especial.

k) Cuando se les nombre para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

2.1 Efectos de la suspensión del contrato.

El período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascensos, consolidación de nivel y trienios.

Asimismo, y respecto a la reserva del puesto de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

- Un puesto de su misma categoría, si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido obtenido mediante libre designación.
- El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

2.2. Incorporación al trabajo.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 17. Suspensión del contrato por excedencia voluntaria.

1. Procederá declarar la excedencia voluntaria del personal fijo en los siguientes casos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición de la persona trabajadora, o de oficio en los supuestos en que así proceda.

La excedencia voluntaria será solicitada por las personas trabajadoras con al menos 5 años de servicio en cualquier Administración Pública anteriores a la solicitud.

Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a 2 años continuados.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante el ayuntamiento de Cangas del Narcea.

b) Para el cuidado de hijos y/o hijas.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o cada hija natural que se iniciará una vez agotado el periodo de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único o en períodos fraccionados, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, siendo en este caso la duración de la excedencia para el cuidado de hijas o hijos no superior a 3 años desde la resolución judicial o administrativa.

Si el hijo está afectado por una discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por el Organismo competente, la duración de la excedencia podrá ser de hasta 5 años.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y consolidación de nivel, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante el Ayuntamiento de Cangas del Narcea, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión de período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado del cónyuge, del conviviente de hecho y de familiares hasta el segundo grado, inclusive de consanguinidad o afinidad. Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender a su cuidado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El periodo en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación de nivel y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación. Generará derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al trabajo será solicitada ante el Ayuntamiento de Cangas del Narcea con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del periodo de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de incompatibilidades.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de 2 años y máxima de 15, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral, en cualquier Administración Pública,

Organismo autónomo o entidad Gestora de la Seguridad Social así como Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el período de 15 años de duración de esta situación siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la categoría por la que no opta en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la empresa, y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo de un mes a contar desde la conclusión de la situación que originó la incompatibilidad, declarándose en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Reincorporación al trabajo.

Las personas trabajadoras declaradas en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia mediante escrito dirigido al Ayuntamiento de Cangas del Narcea, con una antelación mínima de 1 mes a la terminación del plazo de excedencia concedido en cada caso siendo declarados de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El personal reingresado será adscrito provisionalmente a un puesto vacante no reservado legalmente o afectado por una convocatoria, que posibilite dicho reingreso, quedando obligado a tomar posesión en el plazo de un mes y a participar en concursos hasta que obtenga destino definitivo, siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso. Este puesto de trabajo cubierto provisionalmente se incluirá necesariamente en el primer concurso que se lleve a cabo.

Este reingreso con adscripción provisional se producirá por orden de antigüedad, caso de concurrencia de solicitudes, las cuales podrán presentarse dentro de los 60 días anteriores al término del período de excedencia concedido y en todo caso, con el mínimo de 1 mes establecido en el primer párrafo de este apartado.

La Administración comunicará al trabajador o a la trabajadora la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud de reingreso.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para las funciones propias de la categoría inferior, podrá optar a ocupar provisionalmente ésta, a la que se adscribirá en tal condición, teniendo derecho a optar a las vacantes que queden.

En el momento que se produzca vacante en su categoría se le adscribirá provisionalmente a la misma, con las obligaciones ya establecidas anteriormente para este supuesto.

Artículo 18. Incapacidad temporal y maternidad.

El personal sujeto a este Convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o

profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presente el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

El Ayuntamiento garantizará al personal que permanezca en la situación de incapacidad temporal o maternidad, o riesgo durante el embarazo, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social a tal efecto, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieran acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona perciba en cada situación del sistema de Seguridad Social.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

de baja vaya a ser inferior a dicho período.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte