

# **I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASTROPOL**

## **CAPITULO 4º.- DERECHOS SOCIALES Y PROFESIONALES**

### **Art. 18º.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho:

#### **Permisos o licencias con derecho a retribución**

1. —Por la muerte, enfermedad grave o internamiento hospitalario del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos o hijas), o de las personas que convivan con el trabajador o 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.
- 5 días laborables cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.
- 7 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

2. —Por la muerte o enfermedad grave o internamiento hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos o abuelas, nietos o nietas, hermanos o hermanas) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho.

- 2 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 4 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- 6 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

3. —En los supuestos de los apartados 1 y 2 tendrá la misma consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público que requieran especial colaboración del entorno familiar.

4. —Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:

- Un día laborable cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.

- 2 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.

- 4 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

5. —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 retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

6. —Por nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor: 10 días.

7. —En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y la madre al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta 4 semanas de duración, percibiendo durante dicho período las retribuciones básicas.

8. —Por traslado de domicilio: sin cambio de localidad, un día laborable; con cambio de localidad, 2 días laborables.

9. —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.

10. —Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos y/o hijas menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

11. —La trabajadora o el trabajador con un 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. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, sólo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio. Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

12. —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, previo aviso a las dependencias de personal de cada Consejería u órgano correspondiente del organismo de que se trate.

13. —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. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo comenzará a computarse a partir del primer día laborable.

14. —Por razón de separación, divorcio o nulidad matrimonial: un día laborable.

15.—Siete 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 a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. El personal temporal, una vez cumpla el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular, para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el apartado anterior, los períodos de servicios prestados en cada uno de los contratos que suscriban dentro del año natural.

Los días de licencia por asuntos propios no podrán acumularse a las vacaciones, salvo en los casos de disfrute obligado del período de vacaciones por cierre del centro de trabajo.

El personal con contrato a tiempo parcial que tenga establecidos períodos de prestación de trabajo inferior al año, disfrutará los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le corresponda.

Podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año a conveniencia de las propias personas trabajadoras, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, siempre previa autorización de la

Alcaldía e informe favorable de la persona responsable del servicio a que se encuentre adscrito dicho trabajador o trabajadora.

Una vez autorizadas si, por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas, no se pudiesen disfrutar los días de licencia previstos en este apartado dentro del año natural, se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente.

16. —Hasta 10 días laborables previa autorización de la Alcaldía e informe favorable de la persona responsable del servicio a que se encuentre adscrito dicho trabajador o trabajadora. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los 10 días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Dentro de estos 10 días el trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

- Un máximo de 5 días, para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en la Administración del Principado, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.

- 3 días por interrupción voluntaria del embarazo.

- Un día por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.

#### **Permisos o licencias sin derecho a retribución**

Licencia por asuntos propios. El personal del Ayuntamiento que hayan cumplido 2 años de servicio en el mismo, tendrán derecho a licencia por asuntos propios sin retribución y cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

La persona trabajadora que tenga a su cuidado algún menor de 12 años, o un minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida alguna, 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.

En cualquier caso, tanto los días de permiso, vacaciones o inasistencia al trabajo deberán ser debidamente constatados por el registro que lleve a cabo el personal correspondiente.

**Art. 26º.- ACOSO EN EL TRABAJO.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Castropol tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas, de naturaleza sexual o de otro cualquier otro tipo. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual o de otro tipo en el trabajo, por parte de compañeros o compañeras y/o superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

**CAPITULO 6º SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.**

**Art. 28º.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

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

**A. Maternidad:**

- 1) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.
- 2) El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- 3) En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.
- 4) No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, a iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
- 5) Sin perjuicio de lo anterior, además de los derechos reconocidos a la madre, cualquier empleado público del Ayuntamiento de Castropol tendrá derecho a un permiso de paternidad de los diez días posteriores al parto.

6) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el o la recién nacido o nacida deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

7) La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

**B. Adopción o acogimiento:**

1) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

2) La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

4) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y/o madre al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución o la que se constituye la adopción.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

a) Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los

supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

b) La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c) El período durante el que se disfrute el permiso de ampliará proporcionalmente

en función de la jornada de trabajo que se realice.

d) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido una vez fijado el

régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento,

sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o

la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

e) Durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se

podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar

siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

f) El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de

tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante

el tiempo restante.

g) No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a

tiempo parcial.

### **C. 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.

**D. Durante la incapacidad temporal de las trabajadoras y los trabajadores.**

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, subsistirá la suspensión de la relación

laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos 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.

**E. 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

condenatorio 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, con un mes de antelación a la finalización del

periodo 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 18.2 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.

**F. Ejercicio de funciones sindicales electivas:**

De acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o

superior.

**Art. 29.- OTROS SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA**

**DEL PUESTO DE TRABAJO.**

Asimismo, procederá la suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en los supuestos siguientes:

1) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por período determinado

superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas

extranjera o en programas de cooperación internacional.

2) Cuando la persona adquiera la condición de funcionaria o funcionario al servicio de

organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

3) 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.

4) Cuando sea elegido/a por las Cortes Generales para formar parte de los órganos

constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

5) Cuando sea adscrita a los servicios del Tribunal constitucional o del Defensor del Pueblo

o del Tribuna de Cuentas o de la Junta General del Principado de Asturias u órganos de

la misma naturaleza.

6) Cuando accedan a la condición de Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las

Cortes Generales.

7) Cuando accedan a la condición de Diputados o Diputadas 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 la

función.

8) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las

Corporaciones Locales.

9) Cuando presten servicio en los gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros

o Ministras y Secretarios o Secretarias de Estado.

10) Cuando desempeñen en la Administración del Principado puestos de confianza o de

asesoramiento especial.

11) Cuando se les nombre para cualquier cargo de carácter político del que se derive

incompatibilidad para ejercer la función Pública.

En estos casos, el período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascenso,

consolidación de nivel, trienios.

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

a) Un puesto de su misma categoría si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido

obtenido mediante libre designación.

b) El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de

suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

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.

Los Diputados y las Diputadas y Senadores y Senadoras que pierdan dicha condición por disolución

de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán mantenerse en

esta situación hasta su nueva constitución.

**Art. 30º.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

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 podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con al menos cinco años de

servicio en cualquier Administración Pública anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados.

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

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender

al cuidado de cada hijo o cada hija por naturaleza que se iniciará una vez agotado el período 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 hijos o hijas no superior a 3 años desde la resolución

judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo período 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 la asistencia a cursos de formación

profesional, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

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

c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad., teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a 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 al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 personas 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,

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 deberá ser solicitada ante el Ayuntamiento con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período 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 dos

años y máxima de quince, 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 en Organos Constitucionales o del Poder Judicial.

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el período de quince 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 la 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 situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

f) 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, 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 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.

El Ayuntamiento 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 como consecuencia de concurso de traslados que se resuelva en dicha categoría inferior.

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.