

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MORCÍN.**

Artículo IX.—Permisos y licencias.

9.1.—Con derecho a retribución.

9.1.1. El personal del Ayuntamiento de Morcín, podrá utilizar los siguientes permisos retribuidos, en lo referido al cónyuge. Se extiende este derecho al compañero/a si existiera convivencia:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge, familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos: 3 días laborables, cuando el suceso se produzca en el mismo concejo. Cuando el suceso se produzca en un concejo distinto al de residencia habitual: 5 días laborables.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables, cuando se produzca en el mismo concejo. Cuando el suceso se produzca en un concejo distinto al de residencia habitual: 4 días laborables.

b) Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad: 1 día laborable. Tendrán la consideración de 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.

c) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable

d) Por divorcio, separación o nulidad matrimonial: 1 día laborable.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud, durante los días de su celebración.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

g) Por interrupción voluntaria del embarazo: 5 días laborables.

h) Por asistencia al matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas: un día laborable,

coincidente con la fecha de su celebración, que se ampliará a dos días si la celebración se efectuase a más de 100 km del concejo de residencia habitual.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Durante 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, que pueden acumularse al período de vacaciones.

k) 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 órgano 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.

9.1.2. El personal del Ayuntamiento de Morcín tendrá derecho a disfrutar de 6 días de libre disposición para asuntos particulares. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, incrementándose en dos días más al cumplir el sexto trienio, y en un día más por trienio a partir del octavo.

9.2.—Licencias sin sueldo.

La persona que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a 12 meses en el transcurso de dos años.

El/la trabajador/a solicitará la licencia al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

La Administración mantendrá en alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador o trabajadora mientras dure la licencia sin sueldo.

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

Artículo X.—Conciliación de la vida familiar y laboral.

10.1.—Permiso de paternidad: por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo/a, a disfrutar por el padre o el otro progenitor: 3 días laborables siguientes a la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento

o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y 30 días naturales dentro de los doce meses siguientes a esta fecha.

Los permisos anteriores se incrementarán en 5 días más por hijo/a en el supuesto de parto u adopción múltiples

10.2.—Permiso de lactancia: la trabajadora o el trabajador con un hijo o hija menor de treinta y seis meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el supuesto de que ambos progenitores 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. Asimismo este permiso podrá sustituirse por una ampliación de tres meses del permiso de maternidad o paternidad.

10.3.—Los empleados públicos tendrán derecho a acumular el período de vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

10.4.—El personal que, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

La reducción de jornada contemplada en este número constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres.

Los empleados públicos que tengan la tutela o guarda legal de una persona con discapacidad física o psíquica tendrán 2 horas de flexibilidad horaria diaria, además de la establecida en artículo VII, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

10.5.—Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador o 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.

10.6.—La concreción horaria de la reducción de la jornada prevista en los apartados 2, 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al Ayuntamiento de Morcín con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

10.7.—En el caso de fallecimiento del hijo/a de madre biológico, la duración de la suspensión del contrato por maternidad o del permiso por parto se extenderá hasta completar el período de descanso obligatorio de las 6 semanas posteriores al parto, y también cuando aún no reuniendo el feto las condiciones de personalidad, haya permanecido en el seno materno durante al menos 90 días.

10.8.—La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando éste sea peligroso o perjudicial para la salud de la madre y/o el feto.

10.9.—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, previo aviso a las dependencias de que se trate.

10.10.—Cuando fuera necesaria la aplicación de técnicas de fecundación asistida, las trabajadoras tendrán los permisos necesarios, sin pérdida económica, durante la duración del tratamiento.

10.11.—Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora del Ayuntamiento de Morcín: las faltas de asistencia de las trabajadoras 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 trabajadoras 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 a 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, así como al cambio de centro de trabajo cuando sea posible.

10.12.—Permiso o suspensión del contrato por parto y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 10 años: veinte semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 3 semanas más por cada descendiente, que podrán disfrutarse de forma ininterrumpida antes o después del parto, adopción o acogimiento, siempre que al menos 6 semanas sean con posterioridad al parto.

En el caso de muerte de la madre en el parto, el padre puede hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste al período de suspensión.

En el caso de parto con fallecimiento del niño o niña: 6 semanas ampliable a 10 según informe de los servicios médicos asistenciales.

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial será por acuerdo previo entre la empresa y la o el trabajador afectado, y se tendrán en cuenta las causas relativas a su salud o a la del hijo o hija. Esta modalidad de disfrute es incompatible con el permiso por lactancia y con la reducción de jornada por guarda legal.

La duración de la suspensión o del permiso será asimismo de veinte semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de diez 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 período 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.

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

Artículo XI.—Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en la Legislación Laboral, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas de acuerdo con los estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior; supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, reincorporándose a su puesto de trabajo hasta dos meses después de la finalización del cargo o función.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

b) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Situaciones de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo.

Artículo XII.—Excedencias.

12.1.—Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea

por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores 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 por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el período tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados así lo requiera el Ayuntamiento. En este supuesto procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática con lo que cesará su suspensión contractual.

#### 12.2.—Voluntarias.

El personal afectado por este Convenio podrá disfrutar de las excedencias recogidas en la legislación vigente.

#### Artículo XIII.—Licencia por incapacidad temporal.

Durante la situación de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral o maternidad, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo.

El tiempo que el trabajador permanezca en situación de I.T. se computará como servicio efectivo a todos los efectos.

#### Artículo XIV.—Extinción del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en la Legislación Laboral.

El trabajador que desee cesar lo comunicará con una antelación de quince días.