

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL ACUERDO REGULADOR DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO

Artículo 10. Permisos y licencias:

En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración al parentesco por afinidad referida al cónyuge y a la persona conviviente de hecho. Tal situación de convivencia deberá acreditarse mediante certificado de empadronamiento o posterior informe de la Policía Local. Alcalde de barrio...cuya facultad de comprobación se reserva el Ayuntamiento.

En los supuestos que se indican a continuación los empleados municipales podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

- I. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del o de la cónyuge o de la persona conviviente de hecho, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, teniendo igual consideración las personas que convivan con el trabajador o trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:
Tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
Cinco días laborables cuando sea en distinta localidad.
Siete días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.
- II. Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:
Un día laborable cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.
Dos días cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.
Cuatro días cuando el suceso se produzca fuera de la península o territorio nacional.
- III. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho, teniendo tal consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, o con quien tenga concertada la asistencia sanitaria que requieran especial colaboración del entorno familiar, el permiso será:
Dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad.
Cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.
Seis días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

- IV. Por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- V. En caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres, se concederá un permiso retribuido de un día laborable. 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 periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención. Este permiso no es acumulable al definido en el número anterior.
- VI. Por traslado de domicilio. Sin cambio de localidad, un día laborable. Con cambio de localidad, dos días laborables.
- VII. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en la legislación vigente.
- VIII. 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.
- IX. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, así como por 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.
Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, quince días naturales que pueden acumularse al periodo de vacaciones.
- X. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora el inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no supongan una prórroga del periodo previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- XI. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.

- XII. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce 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 sus retribuciones que corresponda entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora 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.
- XIII. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora, 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.
- XIV. 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 D.N.I., pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y junta 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) y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- XV. 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.

Por asuntos particulares, seis días 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, en el ámbito de una misma unidad administrativa.

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 del jefe de servicio, alcalde o persona en quien éste delegue.

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.

- XVI. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores y trabajadoras 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.

Un día de permiso coincidiendo con la festividad de Santa Rita de Casia, el día 22 de mayo, si bien por no ser festivo oficial podrá celebrarse cualquier otro día previo acuerdo, entre los representantes de los trabajadores y la corporación.

- XVII. Hasta 10 días laborables previo informe de la jefatura del servicio u órgano asimilado. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los diez días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

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

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

XVIII. Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 15 días naturales que pueden disfrutarse en cualquier momento posterior contado desde el mismo día de la celebración del evento, pudiendo igualmente ser anterior a su celebración y acumularse al periodo de vacaciones, siempre dentro del año natural, todo ello previa solicitud del trabajador/a con, al menos, un mes de antelación. 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.

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

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

XX. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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/a 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su vínculo laboral por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o del 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.

- XXI. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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 trabajador o trabajadora, 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 de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

Los permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan. 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 la 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:

1.- Podrá ser ejercido tanto por las madres como por los padres y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

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

2.- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

3.- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y la Secretaría General Técnica, u Órgano asimilado del organismo de que se trate, 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.

4.- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5.- 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.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

En el caso del personal masculino y del femenino (que no sea la procreadora) del Ayuntamiento de Cudillero, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de quince días de la baja de maternidad, se les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al período solicitado a la Seguridad Social por

el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido.

Si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural, se otorgarán dos semanas.

Si la licencia por maternidad/paternidad se compartiese al 50% entre la madre y el padre, el número de semanas que se otorgarían sería de tres. En el caso del personal femenino tendría el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cediera una parte de la licencia por maternidad a favor del padre.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en el Ayuntamiento de Cudillero sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos.

Los permisos recogidos en este apartado D) serán aplicables a los supuestos de adopción y acogimiento.

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

- XXII. **Permiso de paternidad** por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o persona con relación de afectividad equivalente que comparta la responsabilidad parental, dentro del periodo comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el trabajador y el órgano competente para su concesión, y conforme se determine reglamentariamente.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los números 20 y 21.

En los casos previstos en los números 20, 21 y 22, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador de la Administración, 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 trabajadores y trabajadoras 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 hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- XXIII. Permiso **por razón de violencia de género** sobre la mujer trabajadora: 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 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.

Artículo 11.- Excedencia y permisos sin sueldo

Excedencia voluntaria:

1. Excedencia de hasta tres años.
Ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de cada hijo o un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo. A partir del tercero uno del mismo nivel y categoría.
2. Podrán concederse igualmente la excedencia voluntaria a los trabajadores cuando lo soliciten por interés particular, en los servicios especiales debe tenerse en cuenta la posible amortización del puesto de trabajo, por causas ya ajenas al Ayuntamiento o necesidades del servicio que seguirá el trámite habitual con audiencia a los representantes de los trabajadores y si fuera posible notificándose al trabajador o a sus representantes legales.
3. Para solicitar el paso a la situación prevista en el apartado anterior será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados, ni más del número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas.
4. El reingreso al servicio activo deberá ser pedida por el interesado al menos con un mes de antelación.

5. Los/as trabajadores/as excedentes no devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo permanecido en tal situación a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

2. El art. 89 de la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público, establece que:
3. Podrán concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máximo de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñado un puesto de trabajo de carácter definitivo como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.
4. Solicitada en forma la reincorporación, el/la trabajador excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante en la plantilla existente en su categoría y si concurrieren varios, el reingreso se producirá por orden de antigüedad en solicitud.
5. No cabe conceder excedencia voluntaria cuando el/la trabajador, este sometido a expediente disciplinario o cumplimiento sanción disciplinaria que se hubiese impuesto con anterioridad, ni cuando tenga pendiente de reintegro cantidad alguna por anticipos reintegrables.