

# **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MIERES**

## ARTICULO X

### PERMISOS Y LICENCIAS

#### 10.1.-CON DERECHO A RETRIBUCIÓN

1. Podrán concederse permisos por los órganos competentes de la Administración del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres de hasta diez días al año con derecho a retribución. En todo caso la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por el interesado, que no podrá utilizar los diez días globalmente, si no sólo aquellos que sean estrictamente necesarios.

—Un máximo de cinco 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.

—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, que se ampliará a dos días naturales si la celebración se efectuase a más de 100 Km. del municipio de residencia habitual.

2. Con independencia de lo anterior y la correspondiente justificación, del hecho causante, los trabajadores del Ilmo. Ayuntamiento podrán utilizar los siguientes permisos:

a) Durante cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, compañero/a si existiera convivencia.

b) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse a un total de cinco cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto a más de 100 Km. de distancia, en los casos de: alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, compañero/a, hijo, padre o madre y hermanos de uno u otro cónyuge, compañero/a, fallecimiento de hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, compañero/a y hermanos.

Si se diera la circunstancia de que en los días de licencia no hubiera suficientes hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará en un día.

c) En caso de enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padre o madre de ambos e hijos, tendrán derecho además de los tres días naturales a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados los treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior. Cuando la gravedad de la enfermedad sea de carácter prolongado podrá fraccionarse cada uno de estos periodos hasta el límite máximo señalado de 3 días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.

En el supuesto de que la enfermedad grave o accidente de los familiares a los que se refiere el presente apartado implicase un desplazamiento de 100 km., o

atención especial, se podrá ampliar hasta diez días, previa solicitud, los días de licencia a los que concede derecho el párrafo anterior. Una vez efectuada la solicitud la Comisión Paritaria resolverá, en los dos días hábiles siguientes a la misma.

- d) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse hasta un total de cinco, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto a más de 100 km. de distancia, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos de ambos cónyuges, compañero/a.
- e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Durante 16 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, que pueden acumularse al período de vacaciones.
- i) 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 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.

3. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso para asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, en los términos que regula el Art. 142, apartado permisos, del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 abril y disposiciones complementarias.

4. La trabajadora o el trabajador con un hijo o hija menor de nueve 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.

Por el nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor:

—Dos días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.

—Cuatro días cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.

—Los permisos anteriores se incrementarán en un día más en el supuesto de parto múltiple.

—Seis días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

## 10.2.- LICENCIAS SIN SUELDO

El trabajador que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a 12 meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años. El trabajador 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.

El Ilmo. Ayuntamiento, informará razonadamente sobre la concesión o denegación al Comité de Empresa, que emitirá informe no vinculante en un plazo de cinco días.

## ARTICULO XI

### LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

11.1.- 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.

11.2.- 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.

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

11.4.- En los supuestos de adopción se tendrá derecho a dos semanas de licencia y a disfrutar de una hora de ausencia al trabajo para atenderlo si es menor de doce meses. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho.

## ARTICULO XII

### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

12.1.- 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 publico 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) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 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. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos 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 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 dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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 por la que se constituye la adopción.

## ARTICULO XIII

### EXCEDENCIAS

#### 13.1.-EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 periodo de excedencia, de duración no superior a un año, 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 el primer año 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 Ilmo. 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.

### 13.2.-Voluntarias.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos con una antigüedad de un año en el Ilmo. Ayuntamiento. podrán solicitar con una antelación mínima a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. Si los servicios prestados fueran de tres años completos el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Una vez solicitada se notificará la concesión con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo o categoría y nivel salarial, en el ámbito del Ilmo. Ayuntamiento. de Mieres. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y esperar que se produzca la que a su categoría corresponda.

Si la vacante se encontrará como tal comprometida para su provisión interna en convocatoria al efecto, no podrá admitirse su reingreso hasta tanto no resuelva el turno de traslado.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Ilmo. Ayuntamiento, contados a partir de la fecha de reingreso. No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitarse una prórroga sin necesidad de incorporación. A partir del segundo año no se concederán otras prórrogas, siendo la excedencia a tiempo determinado.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado. El Ilmo. Ayuntamiento comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes. Si no se produce solicitud expresa del trabajador en el tiempo marcado se extinguirá la relación laboral.

Sin perjuicio de que el trabajador pueda pedir su reincorporación dentro de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, podrá solicitar su petición de reincorporación antes del 31 de diciembre del año anterior al que finalice su excedencia. El Ilmo. Ayuntamiento tendrá en cuenta las peticiones de ingreso antes de publicar la oferta de empleo público realizando hasta que se incorpore el trabajador contrataciones eventuales en aquellos puestos que se consideren necesarios. Todo ello con notificación a la Comisión Paritaria de este Convenio.

