

CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑAMELLERA BAJA .

Artículo 16º.- PERMISOS.

1. Se concederán permisos retribuidos a los trabajadores por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Permiso por la muerte o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles | suceso se produzca en lugar situado hasta cien o menos kilómetros de distancia del centro de trabajo, y cinco días cuando la distancia sea superior a cien kilómetros

a)bis. Permiso por la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles suceso se produzca en lugar situado hasta cien o menos kilómetros de distancia del centro de trabajo, y cuatro días cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.

GRADOS DE PARENTESCO	
CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
TIOS (3º grado)	TIOS (3º grado)
ABUELOS (2º grado)	ABUELOS (2º grado)
PADRES (1º grado)	SUEGROS (1º grado)
TRABAJADOR/A	CONYUGE
HIJOS (1º grado)	
HERMANOS (2º grado)	CUÑADOS (2º grado)
NIETOS (2º grado)	
SOBRINOS (3º grado)	SOBRINOS (3º grado)

b) Permiso para reducir la jornada de trabajo en un 50% durante un mes sin perdida ni reducción de salario en los casos de enfermedad muy grave de familiares en primer grado (plan Concilia)

c) Permiso de Paternidad : Se establece un permiso retribuido de 10 días naturales por nacimiento acogida o adopción de hijo .(Plan concilia)

d) Permiso por traslado de domicilio, sin cambio de localidad, un día laboral y dos en los supuestos de cambio de localidad.

e) Permiso para realizar funciones sindicales de formación sindical o de representación del personal en los términos que se determine reglamentariamente.

f) Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas, **durante los días de su celebración.**

g) Permiso para pruebas a embarazadas y fecundación asistida . Las funcionarias 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 del Ayuntamiento.

h) Permiso de lactancia habitual : La funcionaria ,por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para lactancia que podrá sustituir con carácter voluntario por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad.(Plan Concilia)

h) bis . En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido o la recién nacida deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora .Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hast aun máximo de dos horas con la disminución proporcional de retribuciones.

i) Permiso por guarda Legal .El funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de 12 años** (plan Concilia) ,anciano que requiera especial dedicación o aun disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada laboral

i) bis.) Permiso para familias monoparentales .El funcionario miembro de familia monoparental con carácter excepcional y para un tiempo limitado previa autorización y por motivos relacionados con al atención a la familia podrá pedir una modificación de horario fijo en dos horas.(Plan Concilia)

2. Podrá concederse Permiso para atender un deber inexcusable de carecer público o personal : Por el tiempo indispensable . A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y 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 del personal trabajador que ostente la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos 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 menores a asistencia médica, **salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.**

3. Permiso de Maternidad: Las funcionarias tendrán derecho a un permiso 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. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. . En caso

de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido o la recién nacida deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de permiso 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. (Art 30.3 Ley 30/84 de Medidas) y (Decreto 6/2004 de Asturias).

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo o de la segunda, contadas a la elección del trabajador o funcionaria, 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 del permiso 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 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 los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos.

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 o de la madre al país de origen de la persona adoptada, el período de permiso, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos 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, a solicitud del personal trabajador y, si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos en que se determine por la normativa de Seguridad Social.

4) Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el Art. 33 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto podrán obtener a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo

hasta un medio con la reducción de retribuciones que se determinen reglamentariamente siempre que las necesidades del servicio lo permitan .

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad siempre que las necesidades del servicio lo permitan .

5) Permiso a trabajadoras víctimas de la violencia de género . En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

ART.17 LICENCIAS .

Se recoge la legislación de la Comunidad Autónoma en esta materia recogida en el Decreto 6/2004 de 22 enero .

1.Licencia por asuntos particulares de 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.

Los días de licencia por asuntos particulares **no podrán acumularse a las vacaciones.**

Podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, y siempre previa autorización del responsable de la Corporación. 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, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se 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.**

2) Licencia por incapacidad temporal y prestación económica complementaria .

El personal trabajador cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que se encuentre encuadrado, disfrutará de permiso cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, maternidad, adopción o acogimiento, o riesgo

para el embarazo y presenten los correspondientes partes, informes o documentos exigidos por la legislación aplicable..

El Ayuntamiento de Peñamellera Baja garantizará a los empleados públicos que permanezcan en la situación de incapacidad temporal una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tenga acreditadas en nómina con carácter fijo y la prestación económica que el trabajador perciba en cada situación por parte del Sistema de Seguridad Social durante tres meses.

3. Por razón de matrimonio el trabajador o la funcionaria tendrá derecho a **quince días naturales de licencia**, que **pueden acumularse al período vacacional**.

4. Licencias sin sueldo. (Art.13 del Decreto 6/2004 de 22 enero)

El personal trabajador que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a diez meses. Dichas licencias le serán concedidas por Resolución de la Alcaldía , 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 doce meses cada dos años.

5. Licencia para actualización y perfeccionamiento profesional.

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal trabajador tendrá derecho, una vez al menos cada tres años, a la asistencia a un curso, organizado por la Administración o fuera del ámbito de la Administración, conforme a los siguientes criterios:

1. Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la Administración:

a) Los cursos que deban realizarse en régimen de plena dedicación, y en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante el tiempo de duración del mismo.

b) Los cursos que no exijan plena dedicación, y deban realizarse en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración de los mismos que coincidan con el horario de trabajo.

c) El Ayuntamiento de Peñamellera Baja podrá enviar, dentro de la jornada laboral, al personal a seminarios, mesas redondas o congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio, y su asistencia sea obligatoria; se atenderán las circunstancias personales acreditadas por el personal.

d) Cuando sea el propio trabajador o funcionaria quien lo solicite, la Administración adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización.

e) En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

2. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento de Peñamellera Baja concederá 40 horas retribuidas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre **fuera de las Administraciones** y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

3. Además, tendrá derecho a permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4. El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso, particular que tenga establecido el trabajador o funcionaria.