

AYUNTAMIENTO DE VEGADEO

PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO 4º.- DERECHOS SOCIALES Y PROFESIONALES

ARTÍCULO 18.- PERMISOS Y LICENCIAS

Todo trabajador/a, avisando con la suficiente antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a)** 6 días de permiso personal, no justificable. Estos se disfrutarán a elección del trabajador/a, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas y justificadas, de forma continua o partida y en cualquier época del año, y no podrán ser acumulables al periodo vacacional. Dichos días podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.
- b)** 18 semanas, ampliadas por parto múltiple a 20 semanas, por alumbramiento y lactancia, que podrá dividirse, por interés de la propia trabajadora, en dos periodos, anterior y posterior al parto. De este mismo permiso, y en las mismas condiciones, podrán beneficiarse también los trabajadores que adopten un niño/a. El trabajador por lactancia de un hijo y hasta la edad de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo para atenderle. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. También tendrán derecho a disfrutar descanso, las trabajadoras embarazadas por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- c)** 2 días laborables en caso de divorcio, separación legal o nulidad.
- d)** 3 días laborables por el nacimiento o adopción de cada hijo o interrupción voluntaria del embarazo y en el caso de que fuese fuera del municipio 5 días. Si el nacimiento diera lugar a complicación en el cuadro clínico de la madre o del hijo , el plazo se ampliará en 6 días.
- e)** 21 días por matrimonio, si se trata del propio; si es de padres, hijos, hermanos o nietos 1 día en el municipio y 1 más fuera.
- f)** 6 días por fallecimiento del cónyuge, pareja o familiares en primer grado de consanguinidad.
- g)** 3 días por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y de segundo grado de consanguinidad.
- h)** 3 días por enfermedad grave del cónyuge, pareja o familiares en primer o segundo grado de consanguinidad.

- i) 1 día por cambio de domicilio si es en la misma localidad y 2 si lo fuera en otra distante más de diez kilómetros.
- j) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica o acompañar al cónyuge, pareja o a un familiar en primer grado de consanguinidad con deficiencias físicas, psíquicas o de edad avanzada.
- k) En los casos de agravamiento de enfermedad grave justificada, del cónyuge o familiares de primer o segundo grado de consanguinidad, el trabajador/a tendrá derecho a un segundo permiso, de la misma duración, desde la finalización del anterior, sin perjuicio de las licencias no retribuidas que puedan concederse por periodos superiores a éstos.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos, tendrán tal consideración las citaciones a Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles y Militares, Expedición y renovación de DNI, pasaporte o carnet de conducir, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales.
- m) En caso de realización de estudios, en centros de enseñanza oficial, no directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, 2 días laborales por cada prueba de examen final o liberatorio, dentro de un radio de 150 km desde el domicilio, y 3 días si es fuera de ese radio. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento y/o formación por razón del puesto de trabajo, haciéndose el Ayuntamiento cargo de los gastos de desplazamiento y dietas (100% de las legalmente establecidas) previa autorización por escrito del Ayuntamiento.

Para lograr una mejor conciliación de la vida familiar, ambas partes acuerdan estudiar la incorporación progresiva de las medidas contenidas en el llamado "Plan Concilia" para los empleados públicos.

Se establecen las siguientes licencias.

Licencia por asuntos propios. Los trabajadores 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.

El trabajador/a 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.

Los puntos anteriores también serán de aplicación a las parejas de hecho considerándose como tales las inscritas en el correspondiente registro público.

ARTÍCULO 25º.- ACOSO EN EL TRABAJO

El personal al servicio del Ayuntamiento 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 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/as y/o superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

CAPÍTULO 6º.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 27º.- 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 20 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 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 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.

- 5) Sin perjuicio de lo anterior, además de los derechos reconocidos a la madre, cualquier empleado público del Ayuntamiento de Vegadeo 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 de 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 o 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 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 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 dieciséis 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 por 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 se 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.
- 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.

ARTÍCULO 29º.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Procederá declarar la excedencia voluntaria del personal fijo en los siguientes casos:

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

Para el cuidado de hijos/as:

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija por naturaleza que se iniciará una vez agotado el periodo de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en periodo único o en periodos fraccionados, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años desde la resolución judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo periodo 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 periodo en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y consolidación de nivel, y la persona trabajadora tendrá derecho a 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 periodo la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

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

Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración de parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un periodo 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 periodo 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 periodo en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación de nivel y la personal 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 periodo de excedencia, siendo declarada 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.

Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación, 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 Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el periodo de quince años de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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,

declarándose en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.