

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO (FUNCIONARIOS Y LABORALES)

JORNADA SEMANAL Y HORARIOS.

- La jornada laboral máxima queda fijada en 35 horas semanales.
- El horario de trabajo de carácter general se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, desde las 7,30 horas hasta las 20 horas. Seguirá el actual margen de flexibilidad a la entrada y salida, respetándose la previsión legal de asistencia obligatoria de 9 a 14 horas, excepto en jornada de verano.
- Desde el 1 de Julio al 30 de Septiembre gozarán de una reducción de la jornada de 1 hora diaria.
- En aquellos casos que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo y con el informe previo favorable del Jefe de Área correspondiente, los empleados municipales podrán acogerse a la realización de una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas percibiendo el 75% del total de sus retribuciones.
- Se considerará jornada nocturna aquella que se desarrolle entre las 22 horas y las 6 del día siguiente.
- Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de una pausa diaria de 20 minutos en su jornada laboral que se computarán como de trabajo efectivo.

FLEXIBILIDAD HORARIA

- Las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Oviedo con hijos menores de 12 años podrán flexibilizar el horario de entrada por la mañana hasta las 9,30 horas, sin que esta opción afecte al cómputo total de la jornada laboral que tengan fijada, ni a la organización del servicio, en el supuesto de trabajos a turnos.
- Sólo se podrá disfrutar de esta flexibilidad horaria por uno de los padres en el supuesto que ambos pertenezcan a la plantilla municipal.

- Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán los horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas:

- Por el nacimiento/adopción de un/a hijo/a y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco cuando sea en distinta localidad. Si el fallecido fuera el cónyuge/pareja de hecho o hij@s sería de 15 días naturales. Estos permisos se harán extensivos hasta el 3º grado de parentesco, si conviven con la persona trabajadora.
 - Por intervención quirúrgica que necesite reposo domiciliario.
 - Por ingreso hospitalario, siempre que coincidan los días solicitados con la permanencia del familiar enfermo en el Centro Hospitalario.
 - Por enfermedad grave, acreditada con un certificado médico relativo a los días para los que se pide la licencia.
 - Por el nacimiento de un nie@ 2 días si es dentro del municipio y 3 días si es fuera.
 - Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, 2 días, con cambio de localidad 3 días.
 - Por matrimonio, 25 días naturales.
 - Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

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

Dentro de estos diez días el/la trabajador/a tendrá derecho a:

- Un máximo de 5 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.
- 3 días por interrupción voluntaria del embarazo.
- Un día por matrimonio o inscripción de pareja de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.
 - Por razón de reparación, divorcio o nulidad matrimonial: 1 día laborable.
 - Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- A lo largo del año, los/as trabajadores/as tendrán derecho hasta seis días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, y respetando siempre las necesidades del servicio.
- Los empleados/as municipales tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- Cuando por razones del servicio no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del mes de diciembre podrá concederse en los primeros días del mes de enero siguiente.
- Los días 24 y 31 de Diciembre, así como el día 22 de mayo, festividad de Santa Rita permanecerán cerradas las oficinas públicas, considerándose festivo a todos los efectos.
- Las trabajadoras del Ayuntamiento de Oviedo tendrán un permiso de 18 semanas con motivo del nacimiento y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hij@, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.
- Se establece la concesión de 20 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hij@, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Dentro de estos 20 días de permiso se consideran incluidos los 2 días de permiso por nacimiento de hij@ que no precisa desplazamiento, previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Este permiso de 20 días se incrementará en 2 días para todos los empleados del Ayuntamiento de Oviedo si se precisa desplazamiento. También se incrementará en 2 días en caso de parto múltiple.
- Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de l@s hij@s menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier 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.
- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizado después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede

computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

- Los/as empleados/as públicos que tengan hij@s con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Los/as empleados/as públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- Con independencia de este permiso por adopción internacional, al permiso por adopción o acogimiento podrá iniciarse 4 semanas antes.
- Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.
- De acuerdo con lo previsto en el art. 30.2 de la Ley 30/1984 podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y labora.

EXCEDENCIAS

- Ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tiene derecho los empleados públicos para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaba en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el período máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo de igual nivel y retribución.
- Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.