

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS EN GENERAL

A QUIEN AFECTAN LOS ACUERDOS

- Los presentes Acuerdos afectan a los funcionarios/as de carrera, interinos/as, al personal laboral indefinido y en algunas partes al resto del personal .
- Quedan excluidos el personal de alta dirección, los responsables superiores de los servicios y los funcionarios eventuales.
- Los puestos de trabajo y trabajadores/as con nivel de complemento de destino superior al veintitrés quedan a la libre disposición de la Corporación en cuanto a la provisión de vacantes, redistribución de efectivos y asignación de tareas determinadas.
- **CÓNYUGE:** Según la Disposición Adicional cuarta de los Acuerdos, a todos los efectos la referencia al cónyuge se entenderá extensiva a los supuestos de convivencia habitual debidamente acreditada.
- Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo, serán de aplicación a todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Oviedo, en lo que sean más favorables.

TIEMPO DE DURACIÓN DE LOS ACUERDOS

- En caso de no existir acuerdo o denuncia de revisión antes de finalizar la vigencia del presente ACUERDO, este se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales.

PROVISIÓN DE VACANTES Y OFERTA DE EMPLEO

PROVISIÓN DE VACANTES

- Cuando se produzca una vacante en un puesto de trabajo, se ofrecerá la posibilidad de acceder al mismo a los/as trabajadores/as de la misma categoría que lo soliciten. Si hubiera más de uno que lo solicitara, se otorgará con arreglo al baremo de méritos que se establezca, si bien la Alcaldía podrá seleccionar a aquél que demuestre una mayor capacidad y mérito así como un perfil más adecuado para el desarrollo de las tareas objeto del puesto de trabajo.
- Si la vacante producida no pudiera ser cubierta en la forma prevista en el párrafo anterior, se proveerá por el sistema de promoción interna.
- Se proveerán por el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libres las vacantes que no hayan podido ser cubiertas de acuerdo con lo estipulado en los dos apartados anteriores.

OFERTA DE EMPLEO.

- Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes serán objeto de oferta de empleo público.

DISCAPACITADOS

- El Ayuntamiento se compromete a partir de la firma del presente Acuerdo a cumplir la legalidad vigente en materia de creación de puestos de trabajo para personas discapacitadas.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- El personal afectado por este Acuerdo tendrá derecho a su constante perfeccionamiento profesional, formación y promoción mediante cursos, seminarios, etc., realizados y organizados por el propio Ayuntamiento de Oviedo.
- La Comisión de Seguimiento del Acuerdo elaborará anualmente planes de formación y reciclaje de personal. Con tal fin los/as responsables de los distintos departamentos harán con tiempo suficiente una previsión de sus necesidades.
- Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días hábiles, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción que no será inferior a 20 días.
- El personal podrá acceder a la realización de cualquier curso con absoluto respeto al principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse públicas las relaciones de solicitudes con anterioridad a la celebración de los mismos.
- Se destinará, como mínimo a este apartado, una cantidad equivalente al 0,7% de la masa salarial bruta.
- Los cursos a que se refiere el presente artículo se impartirán preferentemente a los trabajadores dentro de su jornada laboral.

MEDICINA LABORAL E INCAPACIDADES

Revisión médica

- Todos/as los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Oviedo tendrán, como mínimo, derecho a una revisión médica anual según indicaciones del médico de empresa.

Puesto compatible

- Los/as trabajadores/as que, por circunstancias sobrevenidas sufran alguna alteración física o psíquica que les dificulte el normal desarrollo de su puesto de trabajo, podrán solicitar la adaptación del puesto o un puesto de trabajo compatible, previo dictamen de los órganos técnicos competentes.

No aplicación Incapacidad Laboral Transitoria ILT

- El Ayuntamiento de Oviedo podrá decidir la no aplicación del subsidio de I.L.T. a aquellos/as trabajadores/as que, estando en tal situación y valorando la gravedad de la causa que la produce, así como otras circunstancias que considere oportunas, justifiquen la excepción, teniendo en cuenta los informes médicos que se emitan.
- El Ayuntamiento podrá verificar el estado de enfermedad o accidente mediante reconocimiento a cargo del médico de empresa. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos a cargo del Ayuntamiento establecidos en el primer párrafo de este apartado

RETRIBUCIONES

ACTUALIZACIÓN RETRIBUTIVA

Actualización retributiva, Presupuestos generales del Estado

Con efectos económicos de 1 de Enero de cada año, los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Oviedo experimentarán el incremento retributivo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (P.G.E.) para las retribuciones básicas, complemento de destino y específico o productividad fija.

○ Actualización retributiva, Convenio Ayuntamiento de Oviedo

Un incremento del 1,5% calculado sobre las retribuciones básicas, complemento de destino y específico, donde en éste último no exista el de productividad fija, calculadas sobre las correspondientes al año anterior. La cuantía que resulte de este cálculo se aplicará al complemento específico, donde no exista éste al de productividad, y se consolidará para años sucesivos. El reparto de este incremento se realizará de forma lineal.

○ CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

○ Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto de que el incremento del Índice Anual de Precios al Consumo publicado con carácter oficial y ámbito estatal para el ejercicio inmediatamente anterior, excediera del incremento a que se refiere el apartado primero, las retribuciones de los/as empleados/as públicos se incrementarán en el mismo porcentaje que la diferencia mencionada.

○ Suprimido por el Equipo de Gobierno con el voto en contra de UGT

Pago cláusula de revisión salarial.

El abono de dicha cantidad se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias se devengarán en cuantía igual cada una de ellas, a una mensualidad íntegra.

PAGA DE SAN MATEO

Para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los/as trabajadores/as públicos se establece una bolsa de San Mateo de **ver Anexo 1**, que se abonará en el mes de Septiembre. Esta cuantía se incrementará anualmente en la medida en que lo hagan las retribuciones de acuerdo con las revisiones salariales.

TRINIENOS.

- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración.
- Para el perfeccionamiento de trienios. se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados indistintamente en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario/a de carrera como de contratado en régimen de derecho laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
- Cuando el personal municipal cambie de puesto de trabajo percibirá todos los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

- El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas. Ver Anexo 1
- Los trienios que se reconozcan a los/as trabajadores/as se harán efectivos por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día primero del mes a que correspondan las retribuciones, salvo en los casos de nuevo ingreso, reingreso o cese en que liquidarán por días.
- Se aplicara al personal laboral temporal las previsiones contenidas en el artículo 25.2 del Estatuto Básico del Empleado Público para los funcionarios interinos.

GARANTÍA DE NIVEL CONSOLIDADO

En los supuestos de cese, remoción o supresión del puesto de trabajo, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir el complemento de destino correspondiente al nivel consolidado y un complemento personalizado equivalente a las retribuciones correspondientes a un puesto de nivel inferior en 2 niveles al consolidado, y configurado con el mismo tipo de específico, excepto penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnicidad y nocturnidad, que el puesto donde se alcanzó la consolidación, y con las mismas obligaciones derivadas, en su caso, con respecto al régimen de dedicación e incompatibilidad, salvo que el/la trabajador/a afectado/a renuncie al régimen de las mismas y en consecuencia a la compensación económica correspondiente a tales condiciones de trabajo.

DIETAS

Los/as empleados/as municipales percibirán las dietas previstas para los Grupos A y a cuyo devengo se tenga derecho, con independencia de los grupos

a que pertenezcan, duplicando las cuantías previstas en la legislación vigente. **Ver Anexo 1**

JUBILACIÓN OBLIGATORIA

- La jubilación será obligatoria para todos los/as empleados/as municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Regulador/Convenio laboral al cumplir los 65 años o para aquéllos que tengan cumplida dicha edad a la entrada en vigor del presente acuerdo, siempre y cuando que el/la trabajador/a afectado por la extinción de su contrato tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los otros requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para poder acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso de no cumplir estos requisitos el contrato se prorrogará hasta el momento en que concurran los mismos. Estas jubilaciones no llevarán aparejada disminución de la plantilla municipal, sin que tengan que coincidir las plazas concretas en las que se jubiló el trabajador y las que se convoquen.
- Para el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del convenio del Ayuntamiento de Oviedo regirá idéntico régimen jurídico al establecido para el personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta, como máximo, los 70 años de edad, con excepción de los trabajadores de aquellas categorías profesionales que análogamente a los/as funcionarios/as de cuerpos y escalas determinadas, tengan normas específicas de jubilación.

JORNADA SEMANAL Y HORARIO.

- 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 del 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 los 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 tenga 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 dos 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.

REDUCCIÓN DE JORNADA

- Durante los tres primeros años de vida del hijo/a, las trabajadoras del Ayuntamiento de Oviedo tendrán una reducción de la jornada laboral en una hora diaria. La citada reducción horaria se ampliará hasta la escolarización de la etapa infantil del hijo/a si cumple los tres años antes del inicio del curso escolar correspondiente.
- Se mantendrá la reducción de la jornada laboral en una hora diaria durante la jornada de verano.
- Para el resto de jornadas reducidas, este derecho se calculará de manera proporcional.
- Las trabajadoras podrán elegir, a su conveniencia, que la citada reducción sea al inicio o a la finalización de la jornada laboral, respetando las necesidades del servicio.
- Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por madre y/o padre en el supuesto de que ambos pertenezcan a la plantilla municipal.
- En este caso de disfrute simultáneo, la suma de ambas reducciones de jornada no podrá exceder del plazo establecido.
- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, además del permiso de 2 horas con retribuciones íntegras, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de retribuciones.
- El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, o afectada de minusvalía física,

psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un octavo hasta un medio, percibiendo proporcionalmente entre el 90 % y el 60 % de la totalidad de sus retribuciones.

- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, acreditada por la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.
- En el caso de que dos o más personas de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada, por los motivos expuestos, por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.
- El/la empleado/a municipal que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta un 50% 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.
- El/la empleado/a municipal 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 si mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

SERVICIOS ESPECIALES Y EXTRAORDINARIOS

- Se suprimen, con carácter general, los servicios especiales o extraordinarios, entendiéndose como tal aquél que sea realizado fuera de la jornada laboral establecida en el presente Acuerdo.
- En casos de absoluta necesidad, a que se refiere el presente artículo, se compensarán a razón de 1h. 45 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada si esta fue en horas diurnas, 2 horas si lo fue nocturna o festiva, y 2 horas, 30 minutos, si lo es nocturna y festiva.
- A los efectos de lo señalado en el presente artículo, se consideran horas festivas las realizadas en domingo, en los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral, en el presente Acuerdo y en aquellos días en que el trabajador tenga señalados como de descanso.
- En los casos en que sea imposible la compensación horaria, la compensación económica por los servicios especiales o extraordinarios, se abonarán conforme a lo establecido en el **Anexo 1**.
- Los servicios especiales que sean abonados lo serán junto con la nómina dentro de los dos meses siguientes a su realización.
- El control sobre la realización de los servicios extraordinarios se realizará por la comisión de seguimiento.
- Las asistencias a Juzgados fuera de la jornada de trabajo, previo requerimiento oficial y en el ejercicio de la función profesional derivada del cargo, devengarán el derecho a percibir un complemento de productividad de (**ver anexo 1**) por cada asistencia, con independencia del tiempo empleado, sin limitación alguna en cuanto al número de asistencias realizadas en cada período mensual.

Este complemento de productividad se incrementará anualmente de acuerdo con el IPC nacional.

- El pago por servicios prestados los domingos en Centros Sociales es de (**ver anexo 1**).

HORA EXTRA NORMAL

Toda aquella que se realice en día laboral no festivo y que este comprendida entre las 6 de la mañana y las 22 horas.

HORA EXTRA FESTIVA

Toda aquella que se realice en festivo, domingo o día de descanso reglamentario, y que este comprendida entre las 6 de la mañana y las 22 horas.

HORA EXTRA NOCTURNA

Toda aquella que se realice entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, cuando esta se prolongue por razones del servicio, las horas extraordinarias serán consideradas como nocturnas

HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA

Toda aquella que se realice desde las 22 horas a las 24 horas del festivo, domingo o día de descanso o las que van desde las 00 horas a las 6 de la mañana de los citados días.

PROLONGACIÓN DEL SERVICIO

En los supuestos de prolongación de la jornada por necesidades del servicio no se computarán prolongaciones inferiores a 20 minutos, y siempre que el motivo sea imprevisible.

Se considera la fracción superior a los primeros 20 minutos como una hora completa a efectos retributivos o de descanso

El personal que trabaje en jornada nocturna, cuando esta se prolongue por necesidades del servicio, las horas extraordinarias se consideraran nocturnas.

TRABAJO A TURNOS

- En los servicios en que estén establecidos turnos de trabajo, en la realización de éste, se tendrán en cuenta la rotación de aquéllos y que ningún/a trabajador/a estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo adscripción voluntaria del trabajador a un turno anterior.
- Debido a la especificidad de sus cometidos, los Servicios de Extinción de Incendios y Salvamento y Policía Local, y vigilantes de Parques y Jardines continuarán con los sistemas de horarios y retribuciones que hasta la fecha tienen implantados.
- Los/as trabajadores/as adscritos al Área de Seguridad Ciudadana en los servicios en que estén establecidos turnos de trabajo, percibirán un complemento de productividad de **ver anexo1** por domingo trabajado, independiente del número de horas realizadas, de la categoría profesional y de la compensación horaria que tengan establecida. En caso de turnos que afecten a más días que al domingo, sólo se considerará jornada en domingo aquella en la que el cómputo de horas de servicio sea mayoritariamente en esta jornada de domingo.
- Los/as trabajadores/as que estén destinados en áreas o servicios que se organizan en turnos y tengan hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, con discapacidad, siempre que convivan y estén a su cuidado, tendrán derecho a elegir el turno más compatible para el cuidado y la atención del discapacitado.

Si la unidad donde esté destinado no está sometida al régimen de turnos y la categoría profesional del trabajador/a es compatible con el sistema de turnos, en otras unidades, podrá solicitar su adscripción a las citadas unidades. Petición que deberá ser atendida por la Administración si la organización del servicio lo permite.

La discapacidad deberá ser igual o superior al 33% y el hijo o familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad no podrá percibir ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

PROLONGACIÓN DEL SERVICIO

En los supuestos de prolongación de jornada por necesidades del servicio, la retribución de las horas extraordinarias se realizará bajo las siguientes consideraciones:

- a) No se computarán prolongaciones inferiores a 20 minutos, y siempre que el motivo sea imprevisible.
- b) Se considerará la fracción superior a los primeros 20 minutos como una hora completa a efectos retributivos o de descanso.
- c) El personal que desempeñe sus funciones en jornada nocturna, cuando ésta se prolongue por razones del servicio, las horas extraordinarias serán consideradas como nocturnas.

VACACIONES ANUALES

- Las vacaciones anuales retribuidas serán 25 días hábiles o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo trabajado fuese inferior a un año, y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- Será de aplicación para todos los trabajadores dependientes del Ayuntamiento de Oviedo el derecho a un día laborable adicional a las vacaciones al cumplir 20 años de servicio, añadiéndose un día laborable más al cumplir 25, y otro más al cumplir los 30 años de servicio, respectivamente”
- También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en períodos mínimos de cinco días hábiles, previa petición del interesado.
- En todo caso, El Ayuntamiento aprobará antes del día 1 de abril de cada año el correspondiente plan de vacaciones de todos sus trabajadores.
- La distribución de los turnos se realizará de común acuerdo entre los/as trabajadores/as; cuando no hubiera acuerdo entre éstos se disfrutarán por turnos rotativos, atendiendo siempre a las necesidades del servicio.
- Si el comienzo de las vacaciones coincide con el descanso semanal se contabilizarán a partir del primer día de trabajo.
- Si al comienzo o durante el período del disfrute de sus vacaciones el/la trabajador/a pasara a la situación de baja por enfermedad debidamente acreditada no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio o de la Sección de Personal dentro

de los cuatro días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

- Cuando por necesidades del servicio el/la trabajador/a no pueda disfrutar todas las vacaciones en el año natural, se autoriza el disfrute de las mismas durante el primer trimestre del año siguiente.

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 si 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.

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 niet@ 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 laborales 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 10 días globalmente sino aquéllos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Dentro de estos 10 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 en registro de parejas 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 asunto 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/as 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 hospitalizados 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 por 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 laboral.

GRADOS DE PARENTESCO

Trabajador/a – Cónyuge

1º Grado	Padres, hij@s y suegros.
2º Grado	Abuel@s/, herman@s, niet@s y cuñad@s
3º Grado	Ti@s, sobrin@s, bisabuel@s, bizniet@s.
4º Grado	Prim@s

PRESTACIONES SOCIALES

Préstamos para adquisición o reparación de vivienda

- Se destinará a este fin una cantidad de **(ver anexo I)**. Esta cuantía se incrementará anualmente de acuerdo con el I.P.C. nacional.
- Se fija en el 2% el tipo de interés para todos los préstamos de vivienda que se concedan a partir del 1 de enero de 2006.

Becas de estudio:

- Se reservará una cantidad de **(ver anexo I)** para ayudas de estudio o libros de texto de los empleados públicos. Esta cuantía experimentará para años sucesivos un incremento igual al I.P.C. nacional.
- Se reservará la cantidad de **(ver anexo I)** para ayudas de estudio o libros de texto de los hijos de los empleados municipales.
- Esta cantidad se incrementará anualmente de acuerdo con el I.P.C. nacional.

Paga de San Mateo

- Para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores públicos se establece una bolsa de San Mateo de **(ver anexo I)**, que se abonará en el mes de Septiembre.
El personal de colaboración social que lleve 1 año o más trabajando en el Ayuntamiento de Oviedo percibirá la bolsa de San Mateo, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- 1º año.....25%
- 2º año..... 50%
- 3º año..... 75%
- 4º año.....100%

También se abonará la bolsa de San Mateo al personal adscrito al programa de intervención técnica y apoyo a la familia y a Escuelas Infantiles, de manera proporcional a su jornada.

Jubilación

- El/la empleado/a público, en el momento de su jubilación percibirá un premio extraordinario equivalente al 100% de sus retribuciones brutas mensuales. Este premio será otorgado a los herederos legales del trabajador que falleciese en situación de activo.

Hijos discapacitados

El Ayuntamiento de Oviedo subvencionará a los padres de hijos discapacitados físicos o psíquicos debidamente acreditadas con certificación del INSERSO, y siempre que no desempeñe trabajo remunerado o perciba pensiones con cargo a los presupuestos de otros organismos, con la cantidad mensual de **(ver anexo I)**.

Para supuesto de que se precise y acredite la educación especial en centros de asistencia de carácter oneroso, la cantidad anterior se incrementará en un 50%

La cuantía a la que se refiere este punto se incrementará anualmente de acuerdo con el I.P.C. nacional.

Ayuda familiar

Se establece una ayuda familiar a partir del 3º hijo, inclusive, siempre que éstos sean menores de edad y no perciban pensiones de otros organismos o no desempeñen trabajo remunerado. La unidad familiar no podrá tener ingresos anuales superiores a los 36.000 € excluidas las ayudas por hijo disminuido. La cuantía se establece en (**ver anexo I**) y en la misma cantidad más por cada hijo que pase de tres.

La posible ayuda municipal por hijos no será tenida en cuenta a la hora de calcular este tope.

Esta cantidad se incrementará anualmente de acuerdo con el I.P.C. nacional.

Anticipos reintegrables:

Podrán concederse anticipos reintegrables de hasta tres mensualidades de las retribuciones íntegras, debiendo reintegrarse en el plazo de diez meses, si se trata de una paga, en catorce, si son dos y en veinte si son tres.

Se establece como tope económico en la concesión de anticipos reintegrables el salario base de tres mensualidades, equivalentes a las establecidas para los funcionarios del grupo A de la Administración Pública

Clínica Universitaria de Navarra

El Ayuntamiento de Oviedo suscribirá una Póliza de Alta Especialización Estándar en la Clínica Universitaria de Navarra o en otra clínica de reconocido prestigio, que cubra la hospitalización médica y quirúrgica para Cirugía Cardiovascular, Neurocirugía (por las patologías cerebrales) y Oncológica Médica y Radioterapia, de la que serán beneficiarios los titulares de las prestaciones sanitarias y sus beneficiarios, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha Póliza Estándar (efectos para el año 2008).

Suprimido por el equipo de Gobierno

ACUERDO DE 20 DE FEBRERO DE 2009

MEJORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO EN MATERIA DE PRESTACIONES SOCIALES.

PRIMERO.- Modificar el artículo 23, apartados 2 (ayudas económicas para prótesis), 3-B (ayudas de estudio o libros de texto de hijos de empleados) y 9 (póliza de alta especialización) del Acuerdo Regulador/Convenio Municipal, declarando beneficiarios de las prestaciones reguladas en estos apartados a los huérfanos de empleados municipales no temporales y menores de 24 años siempre que no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, lo ingresos que obtengan, en cómputo anual, resulten inferiores al importe del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.

Esta inclusión tendrá efectos en la convocatoria de ayudas de estudio o libros de texto del año 2009

SEGUNDO.- Incluir como beneficiarios de las prestaciones sociales reguladas en el artículo 23, apartados 2 (Ayudas económicas para prótesis), 3 (Becas de estudio), 6 (Subvención a padres de disminuidos físicos o psíquicos), 7 (Ayuda familiar a partir del 3º hijo) y 9 (Póliza de Ata Especialización) al personal laboral temporal adscrito a Escuelas Infantiles.

AYUDAS A PRÓTESIS

(PARA TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS MUNICIPALES CON CONVENIO MUNICIPAL)

ORTOPÉDICAS

- Solo calzado corrector determinadas deformaciones

DENTARIAS

EUROS

- | | |
|---|-----|
| • Dentadura superior o inferior | 272 |
| • Dentadura completa | 542 |
| • Piezas, cada una | 62 |
| • Empastes, cada uno | 32 |
| • Implantes osteointegrados, compatible con pieza/ dentadura | 222 |
| • Ortodoncia
(iniciada antes de los 18 años, 30% del presupuesto y un máximo de) | 892 |
| • Endodoncia o Pulpectomia | 62 |

OCULARES

- | | |
|---|-----|
| • Gafas de lejos o de cerca | 68 |
| • Gafas bifocales/progresivas | 122 |
| • Sustitución de cristales, cada uno | 26 |
| • Sustitución de cristal bifocal/progresivo | 50 |

- | | |
|---|-----|
| • Lentillas, cada una | 62 |
| • Lentillas desechables | 122 |
| • Lente Terapéutica, cada una | 60 |
| • Ayudas ópticas para baja visión (Microscopios, Telescopios, Telemicroscopios, Lupas y Filtros) | 360 |
| • Ayudas prismáticas para alteraciones severas de la motilidad ocular | 160 |

OTRAS

- | | |
|--|------|
| • Audífonos, cada uno | 846 |
| • Laringofono | 2114 |
| • Colchon o colchoneta antiescaras (con o sin compresor) | 242 |
| • Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina: | |

Financiación total según procedimiento.

AYUDAS A PRÓTESIS

Las ayudas afectan a los/as trabajadores/as y a sus hijos/as.

Una vez dados de alta en la Póliza los trámites, que se realizarán a través de las Oficinas de SALUS, para solicitar las Ayudas correspondientes son los siguientes:

Cubrir la solicitud que se adjunta acompañando:

Fotocopia del informe medico.

Original de la factura.

Entregarlo en SALUS en la Calle Posada Herrera 1 bis 1º
33002 Oviedo. Teléfono 985 22 24 80

ANEXO 1- 2010

Ayuda familiar

Complemento de ayuda familiar por familia numerosa: 78,87 €/mes

Complemento de ayuda familiar por hijo/a discapacitado/a: 337,97 €/mes

Gratificación por servicios extraordinarios

	A1	A2	C1	C2	AP
Hora diurna:	20,058	17,008	13,108	11,562	10,794
Hora nocturna o festiva:	33,614	29,483	25,256	18,426	16,929
Hora nocturna y festiva:	41,246	36,079	30,799	22,019	20,886

Complemento de Productividad por asistencia a Juzgados

Asistencia: 46,24 €

Primas por jubilación voluntaria o incapacidad

<= 60 años	67.665,67 €
61	51.418,34 €
62	35.180,96 €
63	21.649,82 €
64	11.339,51 €

Paga bolsa de San Mateo 902,58 €

Ayudas a estudio hijos/as empleados/as 61.188,17 €

Becas 13.069,82 €

Préstamos vivienda 250.941,43 €

Conciliación de la vida familiar y laboral

* Por nacimiento, adopción o acogimiento	563,31 €
* Parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo a partir del 2º	281,65 €
* Al cumplir el 1º año de vida	337,97 €
* Al cumplir el 2º año de vida	327,97 €

Centros Sociales

Pago por servicios prestados los domingos 10 horas	169,29 €
8 horas	135,43 €
5 horas	84,65 €

Domingos Área de Seguridad 63,91 €

Trienios

A1	A2	C1	C2	AP
42,65 €	34,77 €	26,31 €	17,90 €	13,47 €

Gratificación Por Antigüedad (Fuera De Convenio)

25 años de servicios	600 Euros
40 años de servicios	1350 Euros