



ANEXO

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA PROMOVER LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO SUJETO A LOS ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACION (Nueva redacción según acuerdo de Comisión de Seguimiento del día 19-9-03 y del día 16-5-06).



ANEXO

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA PROMOVER LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO SUJETO A LOS ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACION (Nueva redacción según acuerdo de Comisión de Seguimiento del día 19-9-03 y del día 16-5-06).

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras refleja que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado un cambio social profundo.

Esto plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no solo con importantes reformas legislativas, sino también promoviendo marcos más amplios que complementen la legislación vigente en la materia, buscando como objetivo una mayor conciliación de la vida familiar con la laboral.

Fruto de esta filosofía, el Ayuntamiento de Oviedo y las centrales sindicales representativas firmantes llegan al siguiente

ACUERDO

1.- Ayuda económica durante los tres primeros años

- * Por nacimiento, adopción o acogimiento.....500 €
- * Parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo a partir del 2º.....250 €
- * Al cumplir el 1º año de vida..... 300 €
- * Al cumplir el 2º año de vida 300 €

Estas ayudas económicas se abonarán con la nómina dentro de los dos meses siguientes a la comunicación al Ayuntamiento del nacimiento o de la resolución judicial de la adopción o acogimiento.



Estas cantidades se incrementarán anualmente con el IPC nacional.

2.- 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.

- El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de seis 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 tercio hasta un medio, percibiendo proporcionalmente entre el 80% 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 consaguinidad 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.

3.- Permisos

- Las trabajadoras del Ayuntamiento de Oviedo tendrán un permiso adicional de dos semanas a lo reflejado en la legislación vigente con motivo del nacimiento y adopción o acogimiento de menores de 6 años.
- Se establece la concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 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.
- Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos 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 nacimiento de hijos 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 empleados públicos que tengan hijos 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 empleados 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.
- 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.

4.- Flexibilidad horaria

Las trabajadoras del Ayuntamiento de Oviedo con hijos menores de doce 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.

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.

Esta flexibilidad horaria podrá ser disfrutada indistintamente por el padre en el supuesto de que ambos pertenezcan a la plantilla municipal.

Los empleados públicos que tengan hijos 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.

5.- Ayuda familia numerosa

La ayuda familiar a partir del tercer hijo, inclusive, queda fijada en 70 €

Para acceder a esta clase de ayuda se tendrá en cuenta las condiciones que fija el Acuerdo de la Mesa de Negociación para el personal al servicio del Ayuntamiento de Oviedo.

6.- Ayuda hijos disminuidos

La ayuda por hijos disminuidos queda fijada en 300 €/mes. Para acceder a esta clase de ayuda se tendrán en cuenta las condiciones que fija el Acuerdo de la Mesa de Negociación para el personal al servicio del Ayuntamiento de Oviedo.



7.- 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.

8.- Formación

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación organizados por el Ayuntamiento de Oviedo, dentro del Plan anual de Formación, durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

9.- Entrada en vigor

El acuerdo inicial entró en vigor el día 10 de junio de 2002. Las modificaciones acordadas en Comisión de Seguimiento el día 16-5-2006 entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación.

Disposición Transitoria

- Los niños que cumplieron un año o dos en el año 2002 percibieron la ayuda económica prevista en el punto 1º del acuerdo para el 1º y 2º año de vida.
- Las trabajadoras del Ayuntamiento de Oviedo incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo que ya estén disfrutando de la reducción de jornada o de los permisos regulado en los artículos 2 y 3 de este



acuerdo se adaptarán automáticamente a estas medidas complementarias durante el tiempo que les quede.

Disposición Adicional

- Se creará una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo entre el Equipo de gobierno y las Centrales Sindicales firmantes del mismo.

EL ALCALDE

Fdo. Gabino de Lorenzo

IGT

Miguel Angel Cue Calvo

STAO-CISA

Ramón Obeso Carrera

USO-SAS

Alberto de Miguel Martínez

SIPLA

Juan Maldonado López

CSI

Manuel Díaz Freire

CC.OO

Ramón Alonso Rodríguez