



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

### PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN

#### MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO SUJETOS A ACUERDO REGULADOR/CONVENIO MUNICIPAL

Analizadas por la Administración todas las propuestas remitidas por las distintas centrales sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Oviedo, considera razonables y que pueden contribuir a estimular a los empleados del Ayuntamiento de Oviedo en el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades como servidores públicos, las siguientes:

#### **PRESTACIONES SOCIALES**

Primero.- a) Incrementar al doble la partida presupuestaria para ayudas a estudio o libros de texto de los hijos de los empleados municipales, con efectos para el ejercicio económico 2008 (art. 23-3b) de Acuerdo/convenio -actualmente es de 27.889,07 euros).

b) Modificar el artículo 23-1 del Acuerdo/Convenio, permitiendo la concesión de préstamos no solo para la adquisición de viviendas, sino también para la reparación de las mismas.

Segundo.- Modificar el artículo 23-4 del Acuerdo/Convenio, haciendo extensiva la bolsa de San Mateo al personal del INEM que lleve un año o más trabajando en el ayuntamiento de Oviedo, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

1º año.....	25% de la bolsa de San Mateo
2º año.....	50% de la bolsa de San Mateo
3º año.....	75% de la bolsa de San Mateo
4º año.....	100% de la bolsa de San Mateo



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

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

Tercero.- Se añade un nuevo apartado al artículo 23 del Acuerdo/Convenio, con efectos a partir del ejercicio económico 2008, en los siguientes términos:

*Apartado 9 "El Ayuntamiento de Oviedo suscribirá una Póliza de Alta Especialización Estándar en la Clínica Universitaria de Navarra o con otra clínica de reconocido prestigio, que cubra la hospitalización médica y quirúrgica, para Cirugía Cardiovascular, Neurocirugía (para las patologías cerebrales) y Oncología 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."*

### RETRIBUCIONES

Cuarto.- Añadir un artículo al Acuerdo/Convenio, con efectos desde la ratificación de este acuerdo por el órgano competente, en los siguientes términos:

"Artº 29.- Indemnizaciones por razón del servicio (dietas alojamiento y manutención).

*Los empleados 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.*

### TRABAJO A TURNOS

Quinto.- Añadir un apartado bis al apartado 3 del artículo 12 del Acuerdo/Convenio, con efectos desde la ratificación de este acuerdo por el órgano competente, en los siguientes términos:



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

Apartado 3 bis *"Los trabajadores adscritos al Area de Seguridad Ciudadana en los servicios en que estén establecidos turnos de trabajo, percibirán un complemento de productividad de 60 euros 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 se considerará jornada en domingo la del sábado a domingo."*

### VACACIONES Y PERMISOS

Sexto. - Modificar los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Acuerdo/Convenio, en los siguientes:

*"1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán de 25 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.*

*2.- También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en períodos mínimos de 5 días hábiles, previa petición del interesado."*

Séptimo.- a) Añadir al punto 1 del art. 16 los siguientes apartados:

- Por nacimiento de un nieto, 2 días dentro del municipio y 3 si es fuera.
- Incrementar los días por traslado de domicilio a 2 dentro del municipio y a 3 si es fuera del municipio.
- Incrementar los días por muerte del cónyuge/pareja de hecho e hijo a 15 días.
- Extender los permisos retribuidos previstos para familiares hasta el 2º grado hasta los familiares del 3º grado siempre que convivan con el trabajador/a.

b) Añadir un punto b) al apartado 3 del artículo 16 del



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

Acuerdo/Convenio, en los siguientes términos:

*"3 b) . Los empleados municipales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo."*

Cuando por necesidades del servicio el 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.

Transitoriamente, y debido a las fechas en que nos encontramos, el plan de vacaciones de este año se tramitará y aprobará con la distribución correspondiente a 31 días naturales o los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo trabajado fuese inferior a un año.

Los días adicionales a añadir a las vacaciones por año de servicio, se podrán sustituir ya para . este año por los días adicionales a los días de libre disposición del nuevo apartado 3 b) del artículo 16 del Acuerdo/Convenio que se modifica este Acuerdo. En el supuesto que el Principado de Asturias establezca días adicionales por antigüedad en vacaciones y asuntos propios, será de aplicación automática a los empleados del Ayuntamiento de Oviedo.

Octavo.- Modificar el Acuerdo de Mesa de Seguimiento del Convenio de fecha 3-3-05, que queda redactado en los siguientes términos "Los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos, con los requisitos, efectos y duración que resulte más favorable, previstos en la legislación de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, en Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Estatuto Básico del Empleado Público para los Funcionarios Públicos. (Se incorpora cuadro comparativo como Anexo a este acuerdo).



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

Noveno.- Modificar el acuerdo de medidas complementarias para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, aplicando de una manera uniforme a todos los empleados municipales, laborales y funcionarios, los distintos derechos introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que modifica aspectos sustantivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y por el Estatuto Básico del Empleado Público. (Se incorpora como anexo a este documento la nueva redacción del acuerdo.)

### JORNADA LABORAL Y HORARIO

Décimo.- Se modifica el apartado 2 del artículo 10 del Acuerdo/Convenio, suprimiéndose el siguiente párrafo *"debiendo existir un intervalo mínimo de 30 minutos, no computables, para aquéllos que realicen la jornada partida y más de 7 horas seguidas"*.

Undécimo.- Modificar el art. 27 del Acuerdo/Convenio en el sentido de aplicar al personal laboral temporal, las previsiones contenidas en el art. 25-2 del Estatuto Básico del Empleado Público para los funcionarios interinos.

### MATERIAS DE NEGOCIACION PRIORITARIA

- En enero de 2008 se iniciará la negociación de la aplicación de la Ley de Principado de Asturias de Coordinación de las Policías Locales, comprometiendo para este ejercicio una financiación equivalente al 25% del coste total.

- En los términos recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, el equipo de gobierno esta dispuesto a iniciar la negociación de un acuerdo sobre jubilación parcial anticipada.



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

### ANEXO VIII

#### PERMISOS RETRIBUIDOS

ACUERDO MESA DE NEGOCIACION AYTO. OVIEDO	DECRETO 6/2004, ADMON PRINCIPADO ASTURIAS, modificado por Decreto 36/2006 de 18 de abril	LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 De MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES
<b>1.- PERMISOS Y LICENCIAS</b>		
a) Muerte o enfermedad grave hasta el 2º grado - misma localidad <b>3 días</b> ; fuera localidad 4 días <sup>1</sup> ; fallecimiento cónyuge/pareja de hecho o hijo <b>15 días</b> <sup>2</sup> Estos permisos se harán extensivos hasta el 3º grado de parentesco, si conviven con la persona trabajadora.	Lugar hasta 100 km centro de trabajo días. Lugar + 100 km centro de trabajo días	Fallecimiento, enfermedad grave o accidente de un familiar 1 grado fuera localidad. 5 días. Extiende los permisos a la intervención quirúrgica que necesite reposo domiciliario
b) Traslado de domicilio <sup>3</sup>		
* sin cambio de localidad: 2 día	* sin cambio de localidad: 1 día	
* con cambio de localidad: 3 día	* con cambio de localidad: <b>2 días</b>	
c) Exámenes finales v demás pruebas oficiales		
Los días de su celebración	Los días de su celebración	
d) Cumplimiento deber inexcusable Tiempo indispensable	Tiempo indispensable deber	Deberes derivados de la vida familiar. Tiempo
e) Embarazadas (Anexo II Conciliación vida familiar y laboral.	Tiempo indispensable <b>exámenes prenatales y preparación</b>	
f) Hijo menor de 3 años: Anexo II conciliación vida familiar y	1 hora diaria. Puede dividirse en 2 fracciones	
g) Parto o adopción: (Anexo II conciliación vida familiar y		
h) Matrimonio: 25 días	matrimonio-uniones de hecho 15	
i) Preparación de exámenes finales o liberatorios	5 días (máximo 10 días al año)	
i) Interrupción voluntaria embarazo: días	3 días	
k) Matrimonio de padres, hijos, 1 día de la celebración	matrimonio-uniones de hecho 1 día de la celebración	
l) Cirugía mayor ambulatoria del cónyuge-familiar 1º grado	1 día	
ll) Separación, divorcio o nulidad	1 día	

1 Modificado por Ley 21 /2006 de 12-6 (BOE 21 -6). Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo, 1 grado 5 días en distinta localidad. 2 Acuerdo/convenio Mesa General de Negociación 21-5-2007 3 Acuerdo/convenio Mesa General de Negociación 21-5-2007



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

### ANEXO

MODIFICACIÓN ACUERDO MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO SUJETO A LOS ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN/CONVENIO LABORAL.

La nueva Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modifica aspectos sustantivos regulados por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y por la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de 2 de agosto, que afectan fundamentalmente al régimen de permisos, licencias, jornada y situaciones administrativas, en íntima conexión con las reformas de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Las diferencias entre los derechos que la nueva ley reconoce al personal funcionario y los que confiere al personal laboral, ocasionaran diferentes aplicaciones de la Ley para cada tipo de personal.

Estas razones aconsejan una modificación del actual acuerdo municipal sobre medidas complementarias para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, dirigido a una aplicación uniforme de los derechos introducidos por la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de hombres y mujeres, para todo el personal funcionario y laboral SUJETOS A LOS ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN/CONVENIO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO.

En consecuencia, se eleva a la Junta de Gobierno Local la siguiente propuesta de ACUERDO:

#### 1.- Ayuda económica durante los tres primeros años

* Por nacimiento, adopción o acogimiento .....	513,50 €
* Parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo a partir del 2º .....	256,75 €
* Al cumplir el 1º año de vida .....	308,10 €
* Al cumplir el 2º año de vida .....	308,10 €

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, tanto preadoptivo como permanente o simple (siempre que éste sea de duración inferior a un año) con independencia de la edad del menor.

Estas cantidades se incrementarán anualmente con el IPC nacional.



## AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

### 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.

En los casos de nacimiento de hijos 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,<sup>3</sup> 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<sup>4</sup> hasta un medio, percibiendo proporcionalmente entre el 90 % y el 30 % 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 empleado 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 empleado 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 sí 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.<sup>5</sup>

### 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, 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 hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.<sup>6</sup> Se establece la concesión de 20 días de permiso<sup>7</sup> 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

<sup>3</sup>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>4</sup>Estatuto de los Trabajadores

<sup>5</sup>Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>6</sup>Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>7</sup>Acuerdo/Convenio Mesa General de Negociación 21-5-2007

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 hijo 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, por cada hijo a partir del 2º. Queda sin efecto, el permiso por nacimiento, adopción recogido en el artículo 16-1 del Acuerdo Regulador/Convenio. Los empleados del Ayuntamiento de Oviedo podrán ejercer este derecho durante el período comprendido desde la fecha de nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

- 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 parto prematuro y en aquellos 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 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. 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 v 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.

---

<sup>8</sup> Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo

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 (ver anexo IV).

Para acceder a esta clase de ayuda se tendrá en cuenta las condiciones que fija el Acuerdo de la Mesa de Negociación/Convenio laboral 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/Convenio laboral 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.
- Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.<sup>9</sup>

#### 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

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y tendrá la consideración y efectos previstos en el art. 38 del Estatuto Básico del Empleado Público para los funcionarios y en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

#### 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 1ª- 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.

---

" Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo.