

HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

- *La jornada laboral máxima queda fijada en 37,30 horas semanales.*
- *El horario de trabajo se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, desde las 7,00 horas hasta las 20 horas, excepto l@s trabajador@s con jornadas especiales o con contratos laborales de lunes a domingo. (Se está trabajando para que a partir de las 7:30 horas, de trabajo efectivo diario, el exceso de jornada, que haya que realizar por orden de la Jefatura, se considere horas extraordinarias)*
- *Se mantiene la flexibilidad a la entrada y salida, siendo obligatoria la permanencia en el trabajo de 9,00 a 14,00 horas, excepto en los meses de junio, julio, Agosto y Septiembre que será de 9,00 a 13,30.*
- *Los trabajadores/as que realicen jornada anual de 1.642,50 horas con 37,50 horas de trabajo en promedio mensual, sin reducción o compensación horaria tendrán derecho a una bonificación de 55 horas, por índice de absentismo (T.I.A.) inferior al 6% anual, (excluyendo del cómputo del absentismo global, los accidentes laborales y enfermedades profesionales) .*
- *Para los trabajadores/as que realicen jornada anual de 1642,50 horas o inferior con reducción o compensación horaria o económica la reducción o bonificación será de 24 horas.*

- *Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Por necesidades de servicio debidamente motivadas se podrán disfrutar hasta el 31 de diciembre.*
- *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.*

Jornada nocturna

- ***Se considerará jornada nocturna aquella que se desarrolle entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente.***

Pausa

- ***Tod@ l@ trabajador@ disfrutarán de una pausa diaria de 20 minutos en su jornada laboral que se computarán como de trabajo efectivo.***

Flexibilidad de jornada

- ***L@ trabajador@s 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.***



SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO



(En este punto se ha realizado una petición en el que la edad del menor se extienda hasta los 16 años, petición que está sobre la mesa)

- ***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.***
- ***Sólo se podrá disfrutar de esta flexibilidad horaria por uno de los padres en el supuesto que ambos pertenezcan a la plantilla municipal.***
- ***L@s emplead@s públic@s que tengan hij@s 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.***
- ***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.***
- ***En los casos de nacimiento de hij@s prematur@s que deban permanecer hospitalizad@s a continuación del parto, además del permiso de 2 horas con retribuciones íntegras, tendrán derecho a reducir su***

STAO - Sindicato de Trabajadores del Ayuntamiento de Oviedo

C/ San Pedro Mestallón nº 1, Bajo - 33009 - Oviedo ♦ Teléfonos: 984 083 794, 699 881 997

stao@ayto-oviedo.es ♦ www.sindicato-stao.com

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.

• De conformidad con el acuerdo firmado el 22 de mayo de 2007, ratificado en Junta de Gobierno, la reducción de jornada que se puede solicitar por cuidado de hijo menor de 12 años o cuidado de familiar en los términos que se recogen en el acuerdo serían las siguientes con las retribuciones que asimismo se indica:

***Porcentaje de reducción Horario a realizar
Retribuciones a percibir***

***Reducción de jornada en 1/8
(4 horas y 23 minutos menos/semana)***

***30 horas 37 minutos 90%
Reducción de jornada en 2/8
(8 horas y 46 minutos menos/semana)***

26 horas 14 minutos 80%

***Reducción de jornada en 3/8
(13 horas y 9 minutos menos/semana)***

21 horas 51 minutos 70%

**Reducción de jornada en 4/8
(17 horas y 30 minutos menos/semana) 17 horas 30 minutos 60%**

A esta reducción se unirá la de bolsa horaria bonificación por índice de absentismo inferior al 6% de 55 horas, o 24 horas para las jornadas especiales, o la parte proporcional que corresponda, que se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre que corresponde a una hora diaria a quienes tienen jornada completa.

- 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.**
- El emplead@ 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 emplead@ 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.

Prolongación de jornada

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 considerarán nocturnas.

Permisos retribuidos



SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO



1.-Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas:

a) Por la muerte o enfermedad grave (acreditada con un certificado médico relativo a los días para los que se pide la licencia) 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 hijos sería de 15 días naturales.

Para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad:

- 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. A efectos de la concesión de permisos retribuidos por ingreso hospitalario, no se distinguirá entre la situación de enfermedad y la hospitalización por parto.

Este permiso podrá distribuirse en tres horas diarias hasta el límite máximo de días señalados en cada caso al objeto de conciliar los horarios que establecen los facultativos para consultas y los horarios de visitas permitidos.

Estos permisos se harán extensivos hasta el 3º grado de parentesco, si conviven con la persona trabajadora.

Para familiares de primer grado por consaguinidad o afinidad:

- En los supuestos de accidente o enfermedad grave los días de permiso (3 dentro de la misma localidad, 5 en distinta localidad) se podrán disfrutar a elección del empleado en el período comprendido entre el hecho causante y los 15 días naturales siguientes a la finalización del internamiento hospitalario, siempre que no hubiera solapamiento con otros permisos o distribuirlo por horas en un máximo de 15 días naturales, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.

- Intervención quirúrgica sin hospitalización, incluida cirugía ambulatoria, dos días, a contar desde el mismo día de la intervención, sin necesidad de que se necesite reposo domiciliario.

En caso de que se necesite reposo domiciliario el permiso será de 3 días

Estos días se podrán disfrutar por separado en un plazo de 15 días naturales para posibilitar el acompañamiento a la revisión médica del familiar (previa cita con justificante) o distribuirlos por horas dentro del mismo plazo de 15 días naturales.

- Por el nacimiento de un nieto 2 días si es dentro del municipio y 3 días si es fuera.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, 2 días, con cambio de localidad 3 días.

c) Por matrimonio, 25 días naturales.

d) Por matrimonio de parientes hasta el 2º grado, el día de la celebración.

e) Cuando concorra que un trabajador/a del Ayuntamiento de Oviedo ocupe un cargo de responsabilidad dentro de la estructura orgánica a nivel estatal o autonómico en alguno de los sindicatos más representativos (art. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) el Ayuntamiento de Oviedo, previa consulta y con el visto bueno de la Sección Sindical a la que pertenezca, concederá a este trabajador el crédito horario preciso para el desarrollo de las tareas sindicales para las que fue designado, con un máximo de un trabajador por Central Sindical.

f) - Acuerdo conciliación vida familiar y laboral.

Cuando el empleado público se encuentre en situación de incapacidad temporal, antes o durante el disfrute del permiso por asuntos particulares, podrá anular los días no disfrutados por este motivo y generará un nuevo derecho a su disfrute por un período de tres meses desde la incorporación al trabajo.

3.- 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.

Cuando el día de Santa Rita coincida en sábado o domingo y no se traslade a otro día la celebración de la festividad se compensará con un día.

Para las jornadas laborales que se desarrollen de lunes a viernes, los días festivos que coincidan en sábado generarán un día de descanso por cada festivo coincidente, hasta un máximo de dos días cada año natural.

4.- Todos los permisos en materia de hospitalización, acompañamiento médico y tutela serán aplicables al empleado municipal cuando éste sea nombrado Defensor Judicial en cualquier proceso de incapacidad con independencia del grado de parentesco.

Licencias no retribuidos

El personal laboral indefinido del Ayuntamiento de Oviedo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia por asuntos propios en los mismos términos previstos en la legislación sobre función pública para los funcionarios de la Administración Local.