

## PACTO - CONVENIO 2016/2019

### La Asamblea de OSTA avaló los documentos finales de Pacto y Convenio.

El 28 de septiembre se firmó el acta de finalización de la negociación del Pacto y del Convenio, mostrando la conformidad con ambos documentos los sindicatos **OSTA**, CCOO, CSL, UGT, CSIF y CGT.

La Asamblea de **OSTA**, celebrada el día 6 de octubre, por unanimidad, avaló la decisión de la Ejecutiva de la Sección Sindical de firmar el Acta, mostrando así la conformidad del Sindicato con ambos documentos finales.

La Asamblea de **OSTA** valoró positivamente las mejoras introducidas en ambos textos, para el periodo 2016-2019, entendiéndolo que recogen una parte importante de las reivindicaciones planteadas desde **OSTA**.

Asimismo, y a pesar que lamentamos que no se hayan admitido más propuestas en el

texto final, valoramos positivamente el proceso negociador, que aunque ha sido largo, finalmente mejora las condiciones laborales, tanto para el personal funcionario como laboral de la plantilla municipal.

**OSTA**, al apoyar el Pacto y el Convenio, asume la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los mismos durante su periodo de vigencia 2016-2019.

### AHORA, LO URGENTE Y NECESARIO, ES PONER EN MARCHA LA MESA TÉCNICA PARA LA APLICACIÓN DE CALENDARIOS 2017.

*Artº 12 — Una Mesa Técnica integrada por representantes de la Corporación y de la representación sindical acordará los calendarios laborales vigentes para su adaptación y mejora. En dicha Mesa Técnica se determinarán los criterios de aplicación de la jornada, vacaciones anuales, excesos de jornada, días particulares, adicionales por antigüedad y servicios extraordinarios en los colectivos con horarios especiales y/o horario nocturno.*



Continúa en la página siguiente

# PACTO/CONVENIO — PERMISOS

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

## A) Fallecimiento:

- a1) Familiares más próximos: Hasta cuatro días naturales por fallecimiento, del/de la cónyuge o pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, padres/madres, padrastros/madrastras, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padres/madres políticos, hijos/as políticos, y tutor/a o tutelado/a, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días naturales, en consideración a que el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón u otras circunstancias especiales referidas al fallecimiento.

- a2) Familiares más lejanos: Hasta tres días naturales por fallecimiento, hermanos/as políticos/as, tíos/as, sobrinos/as; hijos/as, abuelos/as y cuñados/as del/de la cónyuge o pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente, susceptibles de ampliación hasta un máximo de ocho días naturales en consideración a que el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón u otras circunstancias especiales referidas al fallecimiento.

En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computara a partir del día siguiente.

Serán suficientes para la acreditación del fallecimiento alguno de los justificantes siguientes: Certificado médico de defunción, Certificado defunción Registro Civil, Justificación expedida por la funeraria, Justificación emitida por oficiante del sepelio.

## B) Enfermedad Grave, Hospitalización o Accidente.

- b1) Permiso de hasta siete días, que serán de elección del/de la empleado/a, por enfermedad grave, ingreso hospitalario o accidente (o necesidad acreditada de recibir los cuidados del/de la empleado/a) del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres/madres, padrastros/madrastras, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padres/madres políticos, hijos/as políticos, tutor/a y tutelado/a, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

- b2) Permiso hasta tres días, que serán de elección del/de la empleado/a, por enfermedad grave, ingreso hospitalario o accidente (o necesidad acreditada de recibir los cuidados del empleado/a) de hermanos/as políticos/as, tíos/as, sobrinos/as; hijos/as y abuelos/as del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Si el suceso tiene lugar fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón el/la empleado/a podrá optar entre este permiso de hasta tres días o disfrutar uno de hasta cinco días hábiles consecutivos.

A los efectos de este permiso se entenderá que existe enfermedad grave, cuando se produzca una intervención quirúrgica o una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico –en ambos casos- en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular, requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.

En el caso de que el familiar se encontrara ingresado en una Unidad de cuidados con horario de visita restringido, y así se acreditase, el/la empleado/a, podrá hacer uso de este permiso distribuyéndolo por horas. Si el familiar finalizara su ingreso en dicha Unidad sin que el/la empleado/a hubiera agotado el permiso, tendrá derecho al resto del mismo siempre que el familiar permanezca hospitalizado.

## C) Permiso por parto.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tienen el derecho a disfrutar de hasta dos días hábiles en el caso de parto de hijas, hijas políticas, hermanas y nietas. Este permiso es incompatible con el permiso de enfermedad grave, hospitalización o accidente.

## D) Hijos/as prematuros/as.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados.

## E) Técnicas de fecundación asistida.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

## F) Exámenes prenatales.

Las empleadas del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

## PACTO/CONVENIO — PERMISOS

### **G) Por adopción o acogimiento.**

Los empleados y empleadas municipales que opten por la adopción o el acogimiento o guarda con fines de adopción, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos, requeridos por la Administración competente, incluida la declaración de idoneidad, durante el tiempo necesario, con la justificación previa de que se deben realizar dentro de la jornada laboral.

### **H) Acompañamiento al médico al cónyuge y parientes primer grado.**

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario y como máximo el correspondiente a una jornada normalizada para acompañar al médico a persona sobre la que se tenga la condición legal de tutor/a, cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, hijos/as menores de dieciocho años, o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial.

En todo caso, el justificante médico que resulte del acompañamiento en los supuestos de cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, e hijos/as mayores de edad expresará literalmente “que requiere acompañamiento”.

### **I) Asistencia a consultas y pruebas médicas.**

Los/las empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a consultas médicas en el sistema sanitario público o privado por el tiempo indispensable, en los casos en que la consulta, por razones de urgencia debidamente acreditada deba realizarse durante la jornada laboral y fuera del término municipal en el caso de que sea derivado por el sistema público.

Los/las empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a pruebas médicas en el sistema sanitario público o privado dentro del término municipal de Zaragoza o fuera del mismo cuando exista una derivación por el sistema público.

### **J) Hijos/as con discapacidad.**

Los/las empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos donde el/la hijo/a con discapacidad reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada, o bien para acompañarlo/a si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

### **K) Traslado de domicilio.**

Dos días por traslado del domicilio habitual, que podrán disfrutarse si se cumplen los requisitos acordados en la Comisión de Seguimiento del Pacto celebrada el 12 de enero de 2006.

### **L) Matrimonio.**

Un día por matrimonio de hijos/as, padres/madres, padres/madres políticos/as, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as y cuñados/as; hijos/as y abuelos/as del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente. Un día por bautizo y primera comunión, de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de la provincia de Zaragoza, en atención a la distancia.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal funcionario cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

### **M) Deber inexcusable.**

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por razón de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por asistencia a procedimientos judiciales y a cualquier organismo oficial siempre que se acredite la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada laboral, ejercicio de cargo público, ejercicio del derecho de voto en elecciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y del derecho de sufragio.

Por asistencia y comparecencia en toda la tramitación de los procesos derivados de la valoración de dependencia y para recoger a hijo/a con discapacidad física, psíquica o sensorial y personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad al recibir aviso del centro docente o centro de día por motivo de enfermedad.

### **N) Exámenes.**

El día de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en Centros Oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.

Se concederá igualmente éste permiso para los/las empleados/as que realicen su jornada en el turno de noche anterior al día del examen.

## PACTO/CONVENIO — PERMISOS

### O) Cursos.

Hasta un máximo de seis días al año o el equivalente en horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del/de la funcionario/a, sin que tenga derecho el/la funcionario/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

En el supuesto de funcionarios/as que no realicen su jornada en horario laboral común, cuando la ausencia que motiva el permiso sea igual o superior a cinco horas en la jornada laboral, se les concederá un día completo de permiso.

Se concederá igualmente éste permiso para los/las empleados/as que realicen su jornada en el turno de noche anterior al día del curso.

### P) Actividades sindicales.

Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

### Q) Permiso solidario.

Los/las funcionarios/as municipales podrán ausentarse hasta un máximo de 15 días naturales, que en ningún caso podrán ser superiores a la mitad de la duración total del tiempo de ausencia, percibiendo las retribuciones fijas mensuales correspondientes al citado periodo, para realizar trabajo solidario en una ONG legalmente constituida. La solicitud deberá ser autorizada expresamente por el órgano municipal competente, previo informe preceptivo de la comisión paritaria administración-sindicatos constituida al efecto que valorará motivadamente, en cada una de las solicitudes presentadas, el cumplimiento de las condiciones generales para la concesión de este permiso.

Cuando el trabajo solidario venga determinado por el hecho de producirse catástrofes y/o situaciones de emergencia, el/la funcionario/a tendrá derecho a ausentarse de inmediato, en los términos previstos en este artículo, previa comunicación al/a la responsable del servicio, quién informará de la misma al Servicio de Relaciones Laborales, para reunir a la comisión paritaria al efecto de formalizar, en su caso, el permiso del/de la funcionario/a.

### R) Comisión de servicio.

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado/a el/la funcionario/a en comisión de servicio directamente por el/la Coordinador/a de Área correspondiente, con el visto bueno del/de la Delegado/a de Personal, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

### S) Licencia por matrimonio.

Los/las empleados/as municipales podrán disfrutar de quince días naturales por razón de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho. Asimismo, podrán disfrutar de la licencia aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida, que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación funcional con el Ayuntamiento.

Esta licencia podrá disfrutarse con anterioridad a su celebración incluyendo dicha fecha o con posterioridad en un plazo máximo de un año a partir del hecho causante. A esta licencia podrán unirse las vacaciones.

El/la empleado/a que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

## LOTERÍA NAVIDAD

5 5 . 4 2 2

PARTICIPACIONES DE 3 €, JUGANDO 2,50 €,

Están a tu disposición en el local de la Sección Sindical  
(Edificio Seminario — Locales Secciones Sindicales)

## PARA MÁS INFORMACIÓN ...

WEB: [ayuntamiento.osta.es](http://ayuntamiento.osta.es)

CORREO ELECTRÓNICO: [osta@zaragoza.es](mailto:osta@zaragoza.es)

Sección Sindical — Edificio Seminario — 976 72 12 12 — 976 72 11 18

Todas las noticias actualizadas en <http://ayuntamiento.osta.es>

