



sección sindical dga



**VIII CONVENIO COLECTIVO  
PARA EL PERSONAL LABORAL  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**

**MAYO 2023**

Publicado en el BOA de 19/05/2023



## Contenido

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES .....	1
Artículo 1. Partes firmantes, ámbito de aplicación y vigencia.....	1
Artículo 2. Denuncia. ....	2
Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.....	2
Artículo 4. Principio de igualdad.....	3
Artículo 5. Principio de igualdad retributiva. ....	3
Artículo 6. Organización del trabajo.....	3
Artículo 7. Comisión Paritaria.....	5
CAPITULO SEGUNDO - CONDICIONES ECONOMICAS.....	5
Artículo 8. Retribuciones.....	5
Artículo 9. Desplazamientos y dietas.....	15
CAPITULO TERCERO - JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES SECCIÓN PRIMERA.....	17
SECCIÓN PRIMERA. JORNADA Y HORARIO .....	17
Artículo 10. Jornada ordinaria de trabajo y horario.....	17
Artículo 11. Jornada Laboral Ponderada.....	18
Artículo 12. Jornada Laboral de Conservación de Carreteras.....	18
Artículo 13. Régimen de jornada irregular.....	19
Artículo 14. Jornada de Especial dedicación.....	19
Artículo 15. Flexibilización horaria.....	19
Artículo 16. Calendario laboral anual.....	20
Artículo 17. Horario del personal laboral con categoría de conductor.....	20
Artículo 18. Teletrabajo.....	21
Artículo 19. Reducciones de jornada por interés particular.....	21
Artículo 20. Reducción de jornada por cuidado directo de menor de doce años.....	21
Artículo 21. Reducción de jornada en determinados supuestos sin disminución de retribuciones. ....	22
Artículo 22. Reducción de jornada por cuidado de familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de persona de la que se tenga su guarda legal.....	22
Artículo 23. Reducción de jornada por cuidado de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja, por razón de enfermedad muy grave.....	23
Artículo 24. Reducción de jornada por hospitalización de hijas e hijos prematuros.....	23
Artículo 25. Reducción de jornada por enfermedad de una hija o hijo afectado por cáncer o enfermedad grave.....	23
Artículo 26. Horas extraordinarias .....	24

Artículo 27. Descanso semanal .....	25
SECCIÓN SEGUNDA. VACACIONES.....	26
Artículo 28. Régimen general de vacaciones y fiestas retribuidas.....	26
Artículo 29. Condiciones especiales de disfrute.....	27
Artículo 30. Régimen de vacaciones del personal temporal.....	28
Artículo 31. Fiestas retribuidas.....	28
SECCIÓN TERCERA. PERMISOS Y LICENCIAS.....	29
Artículo 32. Cuestiones generales.....	29
Artículo 33. Permisos por circunstancias familiares y personales.....	29
Artículo 34. Permiso por asuntos particulares.....	32
Artículo 35. Permiso para mujeres embarazadas.....	33
Artículo 36. Permiso por nacimiento para madre biológica.....	33
Artículo 37. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.....	34
Artículo 38. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.....	35
Artículo 39. Permiso por lactancia.....	37
Artículo 40. Permiso por constituir unidad familiar monoparental.....	37
Artículo 41. Permiso por circunstancias excepcionales.....	38
Artículo 42. Licencia sin sueldo.....	38
Artículo 43. Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria por finalización de tratamiento de naturaleza oncológica o enfermedades de especial gravedad.....	39
Artículo 44. Bolsa horaria de conciliación.....	39
Artículo 45. Exención de guardias.....	40
CAPITULO CUARTO. MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO .....	40
Artículo 46. Reducción de su jornada de trabajo.....	40
Artículo 47. Cambio de puesto de trabajo.....	41
Artículo 48. Suspensión del contrato por acuerdo mutuo de las partes.....	41
Artículo 49. Excedencia.....	41
Artículo 50. Otras medidas contra la violencia de género.....	42
Artículo 51. Análisis y evaluación de las medidas de violencia de género.....	42
CAPITULO QUINTO. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	43
Artículo 52. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.....	43
Artículo 53. Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes.....	43
Artículo 54. Incapacidad temporal.....	44

Artículo 55. Jubilación ordinaria.....	44
Artículo 56. Jubilación parcial.....	45
Artículo 57. Jubilación anticipada.....	46
Artículo 58. Póliza de seguro.....	46
Artículo 59. Fallecimiento de la persona trabajadora.....	46
Artículo 60. Responsabilidad civil.....	47
Artículo 61. Retirada del permiso de conducir.....	47
Artículo 62. Ropa de trabajo.....	47
Artículo 63. Anticipos.....	48
Artículo 64. Acción social.....	48
Artículo 65. Vivienda de los centros escolares.....	49
CAPITULO SEXTO. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.....	49
Artículo 66. Cuestiones generales.....	49
Artículo 67. Formación obligatoria.....	51
Artículo 68. Formación voluntaria.....	52
Artículo 69. Comisión de formación continua.....	52
CAPITULO SÉPTIMO. SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL.....	53
Artículo 70. Situaciones del personal laboral.....	53
Artículo 71. Excedencia por cuidado de hijas o hijos.....	54
Artículo 72. Excedencia por el cuidado de familiares.....	55
Artículo 73. Servicios especiales.....	55
Artículo 74. Excedencia por prestación de servicios en el sector público.....	56
Artículo 75. Excedencia voluntaria por interés particular.....	56
Artículo 76. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.....	57
Artículo 77. Reingreso a la prestación de servicios.....	57
CAPITULO OCTAVO SALUD LABORAL.....	58
Artículo 78. Principios generales de Salud Laboral.....	58
Artículo 79. Compromiso del Gobierno de Aragón.....	59
Artículo 80. Funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.....	60
Artículo 81. Vigilancia de la salud.....	60
Artículo 82. Protección de la Maternidad y/o lactancia natural.....	61
Artículo 83. Adaptación del puesto de trabajo por motivo de salud.....	62
Artículo 84. Modificación de categoría profesional por motivo de salud.....	62
Artículo 85. Participación en materia de riesgos laborales.....	63

CAPITULO NOVENO. CONCURSOS, PROMOCIÓN INTERNA E INGRESO LIBRE .....	64
Artículo 86. Principios generales sobre movilidad del personal laboral. ....	64
Artículo 87. Nuevo ingreso y movilidad del personal laboral con discapacidad. ....	65
Artículo 88. Traslado a otro puesto de trabajo. ....	65
Artículo 89. Acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional dentro del mismo, superior o inferior grupo profesional. ....	65
Artículo 90. Condiciones de participación en los concursos de traslados y en el turno de accesos. ...	66
Artículo 91. Procedimiento de los concursos de traslados y de turno de accesos. ....	67
Artículo 92. Pruebas de habilitación.....	68
Artículo 93. Promoción interna temporal. ....	69
Artículo 94. Procedimiento y efectos de la promoción interna temporal. ....	69
Artículo 95. Participación en los procesos de promoción interna.....	72
Artículo 96. Permuta. ....	72
Artículo 97. Nuevo ingreso. ....	72
Artículo 98. Selección del personal temporal. ....	74
Artículo 99. Procedimientos para la selección de personal laboral temporal.....	74
Artículo 100. Sustitución de personal jubilado. ....	76
Artículo 101. Periodo de prueba.....	76
Artículo 102. Garantía en el empleo. ....	76
Artículo 103. Derecho de opción.....	76
Artículo 104. Movilidad geográfica.....	77
Artículo 105. Trabajos de superior o inferior categoría.....	78
Artículo 106. Modificación de condiciones de trabajo.....	78
Artículo 107. Transferencias de personal.....	79
CAPITULO DÉCIMO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	79
Artículo 108. Potestad disciplinaria.....	79
Artículo 109. Responsabilidad disciplinaria. ....	80
Artículo 110. Faltas disciplinarias.....	80
Artículo 111. Faltas muy graves.....	81
Artículo 112. Faltas graves.....	81
Artículo 113. Faltas leves.....	82
Artículo 114. Sanciones. ....	83
Artículo 115. Sanciones para el personal laboral temporal.....	83
Artículo 116. Criterios para la determinación de las sanciones.....	83
Artículo 117. Imposición de las sanciones.....	83

Artículo 118. Prescripción de las faltas y de las sanciones. ....	84
Artículo 119. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.....	84
Artículo 120. Anotación y cancelación de las sanciones impuestas.....	84
Artículo 121. Denuncias a instancia de parte. ....	85
Artículo 122. Duración del procedimiento.....	85
Artículo 123. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.....	85
Artículo 124. Inicio.....	86
Artículo 125. Medidas cautelares. ....	87
Artículo 126. Instrucción.....	87
Artículo 127. Resolución. ....	88
Artículo 128. Procedimiento abreviado para faltas leves. ....	89
CAPITULO UNDÉCIMO. REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	89
Artículo 129. Representación de las personas trabajadoras.....	89
Artículo 130. Derechos, garantías sindicales y dispensa sindical. ....	90
Artículo 131. Delegados y delegadas sindicales. ....	90
Artículo 132. Delegadas o delegados de igualdad.....	91
Artículo 133. Cuota sindical. ....	91
Artículo 134. Comités de empresa y delegados de personal.....	92
Artículo 135. Garantías de los miembros de Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.....	94
Artículo 136. Derecho de reunión.....	95
Artículo 137. Solución extrajudicial de conflictos. ....	96
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	97
PRIMERA.....	97
SEGUNDA.....	97
TERCERA.....	97
CUARTA.....	97
QUINTA.....	97
SEXTA. ....	98
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	99
PRIMERA.....	99
SEGUNDA.....	99
TERCERA.....	99
CUARTA.....	99
QUINTA.....	100

SEXTA.....	100
SÉPTIMA.....	100
OCTAVA.....	100
NOVENA.....	100
DÉCIMA.....	100
UNDECIMA.....	101
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	101
ANEXO I. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.....	101
GRUPO A.....	102
GRUPO B.....	102
GRUPO C.....	104
GRUPO D.....	109
GRUPO E.....	115
Cláusula general.....	117
TABLA DE EQUIVALENCIAS.....	117
ANEXO II. ANTIGÜEDAD.....	118
ANEXO III. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	118
1. Valoración General.....	118
2. Cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación.....	121
ANEXO IV. ROPA DE TRABAJO.....	122
ANEXO V. ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DESTINADO EN LA CONSERVACIÓN, EXPLOTACIÓN Y VIGILANCIA DE LA RED VIARIA AUTONÓMICA.....	122
ANEXO VI. TABLA DE JORNADA PONDERADA.....	125





**VIII CONVENIO COLECTIVO  
PARA EL PERSONAL LABORAL  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**



En virtud de lo dispuesto en el artículo 87.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reconociéndose mutuamente legitimación y representación suficiente para negociar, este Convenio ha sido negociado y firmado, de un lado, por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y, de otro, por las secciones de las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras, Unión General de los Trabajadores y Central Sindical Independiente y de Funcionarios, con una representatividad mayoritaria del 88,64 %.

## **CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Partes firmantes, ámbito de aplicación y vigencia.**

1. Son partes firmantes de este Convenio en representación de la parte sindical las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras, Unión General de los Trabajadores y Central Sindical Independiente y de Funcionarios, y en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
2. El presente Convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las personas trabajadoras a su servicio. También será de aplicación al personal caminero del Estado que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, de conformidad con la legislación vigente.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio:

- a) El personal sanitario en formación.
  - b) El profesorado de religión.
  - c) El personal laboral docente que desempeñe funciones docentes.
  - d) El personal de alta dirección.
3. Todas las referencias a hijos e hijas que figuren en el presente Convenio incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de guarda legal o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva en análoga re-

lación de afectividad. La referencia a grado de afinidad incluye la de la persona trabajadora por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad<sup>1</sup>.

4. El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón y en aquél otro territorio en el que deba prestar sus servicios el personal al que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo.
5. La entrada en vigor de este Convenio se producirá el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.

## Artículo 2. Denuncia.

1. El presente Convenio quedará denunciado automáticamente cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.
2. Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos.

## Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que, en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, quedando, no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de norma preexistente o convenida colectivamente.

.....  
1 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023.

“Se interpreta análoga relación de afectividad como: “análoga relación de afectividad al vínculo matrimonial. Para su justificación se admiten como documentos válidos:

- Certificado de empadronamiento
- Escritura de adquisición de vivienda
- Contrato de alquiler
- Inscripción en el Registro de parejas de hecho de otra Comunidad Autónoma
- Acta notarial

Cualquier documento que muestre el vínculo de convivencia con la persona.”

## **Artículo 4. Principio de igualdad.**

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con perspectiva de género, del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.
2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el plan de igualdad que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, esté vigente en cada momento y en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución.
3. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos y Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo vigentes en cada momento.

## **Artículo 5. Principio de igualdad retributiva.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Para ello se procederá a desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación existente y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones que sean necesarias.
2. El principio de transparencia salarial, el derecho a la información retributiva y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor serán elementos inspiradores de la regulación del presente Convenio y del Plan de Igualdad. El sistema de valoración de los puestos de trabajo procederá a la corrección de las discriminaciones salariales.
3. El principio de transparencia salarial tiene como mecanismos de aplicación el registro salarial, las auditorías salariales, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras.

## **Artículo 6. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Administración y de su personal directivo. Por otra parte, estas

normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de las personas trabajadoras en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) La adecuación de plantillas.
  - b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
  - c) La prevención de riesgos laborales.
  - d) La igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, con perspectiva de género.
  - e) La transparencia salarial y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
  - f) La igualdad en derechos y en retribuciones del personal laboral a tiempo completo y del personal a tiempo parcial.
  - g) La valoración de los puestos de trabajo.
  - h) La profesionalización y promoción.
  - i) La evaluación del desempeño de aquéllos.
  - j) El aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
  - k) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
  - l) El fomento de la participación de las personas trabajadoras.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deberá solicitar informe previo a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.
4. La persona trabajadora prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente Convenio Colectivo, su contrato y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local. El absentismo y la disminución en el rendimiento del trabajo, normal o pactado, producirá un estudio por parte de los responsables de la unidad en que se presten los servicios, que será sometido a análisis interno y, con posterioridad, a discusión en reuniones conjuntas de seguimiento entre ambas partes firmantes del presente Convenio, en la Comisión Paritaria.
5. Con objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para establecer programas que aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y cualificación de los recursos humanos. La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados serán negociados con los representantes de las personas trabajadoras y establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento. Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tenida en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar por los distintos Departamentos.

## **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

1. La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente Convenio.
2. Son funciones de la Comisión:
  - a) La interpretación del Convenio.
  - b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas, pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.
3. La Comisión se compondrá de cinco vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, pudiendo asistir a las reuniones asesores, con voz y sin voto.
4. La Comisión se reunirá cuando lo solicite la Administración o una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio con antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.
5. Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo. Los de carácter general se publicarán en el «Boletín Oficial de Aragón».
6. Las posibles discrepancias surgidas, así como los supuestos de inaplicación del convenio colectivo, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPITULO SEGUNDO - CONDICIONES ECONOMICAS**

### **Artículo 8. Retribuciones.**

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de sus servicios laborales, que retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades

percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón no podrá aplicar condiciones económicas individuales superiores a las pactadas en este Convenio, salvo por estricta aplicación de lo en él estipulado.
3. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por:
  - a) Salario base. El salario base, entendido como la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, será el que para cada categoría profesional figura en los niveles establecidos en el Anexo III de este Convenio y formado, por lo tanto, en cómputo anual, por el sueldo del Grupo funcional correspondiente, más el complemento de destino y el complemento específico «A», que se atribuyen al Nivel funcional fijado en el citado Anexo.
  - b) Complementos salariales. Los complementos salariales se clasifican de la siguiente manera:
    - De antigüedad.
    - De desarrollo profesional.
    - De anticipo a cuenta de desarrollo profesional.
    - De vencimiento periódico superior al mes.
    - De fondos adicionales.
    - De puesto de trabajo.
    - De cantidad o calidad de trabajo.
    - De igualdad retributiva.
  - c) Las cantidades establecidas como complementos salariales se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### 4. Complemento de antigüedad.

- 4.1. Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por la persona trabajadora al que se le reconozca, de las cantidades establecidas por trienios que figuran en el Anexo II.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 1 de enero del año en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento:



- a) Las personas trabajadoras con relación laboral fija o temporal, cualquiera que sea la modalidad de contratación, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente. Se incluirán el personal que, a través de promoción interna temporal, desempeñen temporalmente puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente de distinta categoría profesional, ya sea del mismo o diferente grupo profesional.
  - b) El personal laboral fijo-discontinuo devengará los trienios como si hubiera trabajado de forma continua.
- 4.2. La fecha inicial para determinar la antigüedad será aquella en la que la persona trabajadora comience a prestar servicios, considerándose como tales todos aquéllos, retribuidos o no que en el presente Convenio se consideren computables a efectos de antigüedad, con independencia de la categoría profesional con que los haya prestado o preste la persona trabajadora.
- 4.3. Las personas trabajadoras podrán solicitar, previa acreditación correspondiente, el cómputo de los servicios o la acumulación de la antigüedad en los mismos términos que la legislación de reconocimiento de servicios prestados para el personal funcionario.
- Lo dispuesto en el párrafo anterior sobre cómputo de servicios o acumulación de antigüedad será aplicable también a las personas trabajadoras en las que hayan concurrido, en los Organismos Públicos de los que fueron transferidos, las condiciones regladas para dicho reconocimiento de antigüedad.
- 4.4. Aquellas personas trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido que se incorporaron como tales a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con anterioridad al 18 de diciembre de 1987 y que, de acuerdo con el Convenio Colectivo que les era de aplicación en aquel momento, tenían derecho a un complemento personal de antigüedad en cuantía superior a la establecida con carácter general para el personal laboral, tendrán derecho a continuar percibiendo dicho complemento en la cuantía que se establece en el Anexo II.
- 4.5. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, al personal caminero que opte por la laboralización se le abonará la antigüedad por el sistema de trienios por la cuantía más alta reconocida en este Convenio. Con objeto de respetar lo que deberían percibir en el momento de la laboralización por bienios y quinquenios, se abonará un plus en una cuantía equivalente a la diferencia de la que les corresponda percibir por trienios y la que les correspondería por bienios y quinquenios en ese momento. Dicho plus se abonará mientras la Administración General del Estado abone a los Camineros la antigüedad por bienios y quinquenios y exclusivamente por dicha cuantía.

4.6. En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será objeto de compensación o absorción.

5. Complemento de desarrollo profesional.

El personal laboral percibirá el complemento de desarrollo profesional, conforme a los criterios fijados por el Gobierno de Aragón, previa negociación con las organizaciones sindicales. Los Acuerdos alcanzados sobre este complemento formarán parte inseparable del presente Convenio Colectivo.

6. Complemento de anticipo a cuenta de desarrollo profesional.

El personal laboral percibirá el complemento de anticipo a cuenta de desarrollo profesional conforme a lo establecido en los correspondientes Acuerdos Administración-Sindicatos adoptados en el ámbito de la Administración General.

7. De vencimiento periódico superior al mes.

7.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que habrán de abonarse una en el mes de junio, y la otra en el de diciembre de cada año, ambas por la cuantía resultante de dividir en catorce pagas el salario bruto establecido anualmente por Acuerdo de Consejo de Gobierno más la antigüedad.

7.2. El devengo se producirá el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y los derechos de la persona trabajadora en dicha fecha. A las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias<sup>2</sup> prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre.

8. Complemento fondos adicionales.

Todo el personal laboral afectado por el presente convenio colectivo percibirá el complemento de Fondos Adicionales correspondientes a los ejercicios presupuestarios de 2018 y de 2019 en las cuantías determinadas, previa negociación colectiva en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Los Acuerdos alcanzados sobre este complemento formarán parte inseparable del presente Convenio Colectivo.

9. De puesto de trabajo.

9.1. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter

2 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Donde se indica gratificaciones extraordinarias debe entenderse pagas extraordinarias".

consolidable. Con carácter general, la asignación de estos complementos deberá atender, en todo caso, al principio de equidad y tendrá carácter rotatorio entre todo el personal susceptible de desarrollar la función que genera el derecho a percibir el complemento, dentro de cada unidad. Para garantizar la rotación, se reconoce el derecho del personal a recibir la formación específica que permita realizar las tareas asociadas a los complementos de puesto de trabajo.

Esta clase de complementos podrán ser:

- 9.2. De exposición directa a Rayos X: El personal que desempeñe trabajos que se realicen con exposición directa a los rayos X, siempre que superen los límites establecidos en el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes, y de conformidad con el mismo percibirá un complemento de 4,64 euros por día de trabajo efectivo.
- 9.3. De extinción de incendios forestales: El personal que realice trabajos de extinción de incendios forestales percibirá un complemento de 4,64 euros por día de trabajo efectivo.
- 9.4. Por trabajo con purines: El personal que realice trabajos con purines percibirá un complemento de 4,64 euros por día de trabajo efectivo.
- 9.5. De montaña: Tendrán derecho a la percepción de este complemento en la cuantía de 4,64 euros por día de trabajo efectivo quienes trabajen habitualmente en montaña, con condiciones climatológicas adversas, en alturas superiores a los 1.350 metros y a la intemperie; dicho complemento deberá ser abonado incluso a las personas trabajadoras que conduzcan máquinas con cabina. Será requisito necesario la orden expresa para la realización de trabajos en estas condiciones y la concurrencia de los cuatro factores señalados.
- 9.6. Penosidad: Tienen la consideración de trabajos penosos los relacionados con martillos, compresores en rotura de pavimentos y perforaciones, en desmontes de rocas y canteras, limpieza de nieves y empleo de fundentes o abrasivos a mano o con molinetes sobre nieve o hielo. Para el personal que maneja los camiones y máquinas dentro de la cabina y para el que realice reparaciones, sólo se abonará en condiciones climatológicas adversas de gran nevada, ventisca o situaciones análogas.

También tendrán esta consideración los trabajos de vigilancia de obra en operaciones de extendido de mezclas bituminosas en caliente y las obras y trabajos en colectores de acequias con aguas residuales o en zonas o zanjas inundadas de agua o fango.

- Trabajos de extinción de incendios forestales. Este complemento se deriva también de la toxicidad producida por razones del trabajo y afectará al personal que esté en contacto con ella, pero no al resto de personal que integra el equipo y en los siguientes supuestos:
  - a) Bacheos: En cualquier tipo de bacheos, quienes manejan las lanzas, los que efectúen la carga del ligante, limpieza del depósito, manguera y conductos varias veces a lo largo del día y al personal que realiza el extendido de la gravilla.
  - b) Por riegos asfálticos: El personal que maneja el ligante. Asimismo, quienes manejan la entendedora remolcada de gravilla, el personal encargado de la limpieza y reparación cuando no se haya suprimido la emulsión, el personal de repaso y el responsable del equipo.
  - c) Por aglomerado en frío o caliente: Por fabricación a quienes tengan a su cargo el circuito de ligantes de toda la planta.
  - d) Por extendido, al personal que esté en contacto directo con este producto, es decir, el que maneja la entendedora, el personal que participa en la extensión y el responsable del equipo.
  - e) Por señalización horizontal, a toda la brigada.
  - f) Por túneles: A quienes realicen trabajos en túneles con un nivel de monóxido de carbono superior a 1/10.000. Por pintura con pistola en cabinas, a quienes realicen esta tarea. Por tratamientos fitosanitarios: Al personal que los maneje o esté en contacto con los productos tóxicos.
- Trabajos en contacto directo con purines: Los que realicen estas tareas.
- En los trabajos de conservación de obras de fábrica y muros por su parte exterior, cuando el personal haya de trabajar colgado a una altura mayor de tres metros sobre el terreno.
- En las mondas y podas de arbolado, cuando el personal tenga que realizar esta operación a una altura mayor de dos metros sobre el nivel del terreno y, en todo caso, el manejo de la motosierra y la desbrozadora.
- Trabajos en túneles con longitud superior a 25 metros: cuando no se disponga de iluminación fija o provisional.
- Trabajos con explosivos: el artificiero.
- Trabajos que se realicen con exposición directa a los rayos X, siempre que superen los límites establecidos en el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero y de conformidad con el mismo.

A las personas trabajadoras que tengan que realizar los trabajos enumerados se les abonará la cantidad de 4,64 euros por día de trabajo efectivo, pudiendo coincidir con uno o más días naturales

A tal efecto, se determina un doble sistema de devengo de este complemento, que viene establecido en función del carácter esporádico o del carácter habitual del desempeño de las tareas. De tal modo, el cómputo de jornadas mensuales se calcula sobre jornadas laborales completas consideradas como días enteros en los que se ha reconocido, mediante parte de trabajo, el desempeño de tareas penosas.

En este sentido, tendrá la consideración de carácter habitual la realización de tareas penosas cuando la persona trabajadora desempeñe efectivamente alguna de las mismas durante más de nueve jornadas laborales completas en el mes correspondiente. Cuando la persona trabajadora haya desempeñado efectivamente tareas penosas que no superan las nueve jornadas laborales se considerará la realización de las mismas de forma esporádica, pasando a ser su retribución de acuerdo con el sistema expresamente previsto en este Convenio.

<sup>3</sup> Cuando en el mes de referencia las tareas penosas prestadas tengan carácter habitual, corresponderá el derecho de la persona trabajadora a percibir una cuantía de 92,62 euros mensuales en doce pagas. Cuando las tareas penosas prestadas tengan carácter de esporádicas, corresponderá el derecho de la persona trabajadora a percibir la cuantía de 4,64 euros por día de trabajo efectivo.

La certificación de las tareas que diariamente se realizan corresponde al capataz responsable de cada brigada, que indica mediante partes de trabajo diarios qué persona trabajadora ha realizado tareas por las cuales debe percibir el plus de penosidad. Con la conformidad de la persona responsable del Centro y/o Zona se contabilizan las jornadas de trabajo que ha generado derecho al percibo del plus de penosidad, quedando así reconocida tal circunstancia para su posterior retribución

9.7. De doble función: El personal afectado por el presente Convenio que, además de las funciones propias de su categoría, realice simultáneamente las tareas de conducción de vehículos necesarias para el desplazamiento a lugar distinto del término municipal de destino de la persona trabajadora, siempre que éste se compute total o parcialmente dentro de la jornada, en el desempeño de trabajos de campo, funciones de vigilancia de obras contratadas, o de

3 Redacción dada por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023 como interpretación del texto original que decía: *“Cuando en el mes de referencia las tareas penosas prestadas tienen carácter habitual, corresponderá el derecho de la persona trabajadora a percibir una cuantía por día de trabajo efectivo. Cuando este complemento esté reconocido y se desempeñe en cualquiera de las modalidades descritas, se abonarán 92,62 euros mensuales por doce pagas, a las personas trabajadoras afectadas mientras y durante el tiempo que las desempeñen efectivamente.”*

gestión directa o explotación de carreteras, percibirá por este concepto un complemento de 4,64 euros por día de trabajo efectivo.

Tendrán igualmente derecho a la percepción de este complemento los Celadores de carreteras cuando realicen las mencionadas tareas de conducción de vehículos.

#### 9.8. De manejo de maquinaria pesada.

El personal afectado por este Convenio que tenga asignado de forma permanente el manejo de maquinaria pesada percibirá un complemento de puesto de trabajo de 572,64 euros anuales en doce pagas, a razón de 47,72 euros mensuales cada una de ellas. Aquellos que manejen dicha maquinaria pesada de forma no permanente percibirán el citado complemento en la cuantía de 3,26 euros por día efectivamente trabajado.

Solamente se entenderá por maquinaria pesada, a los efectos de percepción de este complemento, las palas cargadoras, las retroexcavadoras, las motoniveladoras, el segahierbas, las máquinas quitanieves y las compactadoras a partir de 10 TM.

#### 9.9. De Puesto de Trabajo Cualificado.

Percibirán este complemento aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo quede valorado por encima del mínimo del Grupo equivalente de funcionarios, incluidos los de libre designación que cumplan este requisito. A tal efecto, este complemento es la diferencia entre el salario base de su categoría profesional y las retribuciones que le correspondan en función del puesto de trabajo que ocupe y que serán las correspondientes al Grupo al que pertenezca la persona trabajadora. En ningún caso se incluirá el complemento de especial dedicación.

Se percibirá este complemento únicamente mientras se ocupe el puesto de trabajo que da lugar al mismo, distribuyéndose en doce pagas anuales.

#### 9.10. Por trabajos nocturnos.

Las personas trabajadoras que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno que será igual a la diferencia entre el salario fijado anualmente por Acuerdo de Consejo de Gobierno para la categoría profesional de la persona trabajadora dividido entre 1505 horas y esa misma cantidad incrementada en un 25%, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado.

Si las horas nocturnas trabajadas fueran cuatro o más, se pagará el plus correspondiente a ocho horas.

- 9.11. De turnicidad. Es un complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en turnos rotatorios para todas las personas trabajadoras que realicen dichos turnos. La cuantía será de 47,36 euros/mes por doce mensualidades.
  - 9.12. De especialidad. El personal Caminero del Estado que realice funciones correspondientes a un nivel salarial superior al suyo percibirá mientras las efectúe la diferencia de salario base entre uno y otro.
  - 9.13. De movilización de pacientes. Los puestos de trabajo desempeñados por Auxiliares de Enfermería y Celadores de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias o por quien desempeñe sus funciones con carácter habitual por realizar funciones de superior categoría devengarán un complemento de movilización de pacientes por importe en cómputo anual de 471,72 euros.
  - 9.14. De jefatura de parque de maquinaria. El personal con categoría personal de Celador percibirá un plus en cómputo anual de 1.950 euros.
  - 9.15. De personal de cocina en centros educativos. El personal laboral con la categoría de cocinero que preste servicios en centros educativos y realice funciones adicionales a las que le correspondan por su categoría profesional, percibirá un complemento de 4,64 euros por día en que se dé esta circunstancia.
10. De cantidad o calidad de trabajo.

Estos complementos se hallan necesariamente unidos a la prestación del trabajo o al desempeño del puesto que tipifique el derecho a su percepción, por lo que no tienen carácter consolidable.

- 10.1. Plus de domingos y festivos: Todas aquellas personas trabajadoras que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en Centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año, percibirán un plus de 53,76 euros por jornada completa trabajada.

Asimismo, este personal percibirá, por trabajar el 24 o 31 de diciembre 107,52 euros por jornada completa trabajada.

Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas trabajadas fueran cuatro o más, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada. A tal efecto se entenderá por jornada completa la efectivamente realizada por la persona trabajadora pudiendo, por lo tanto, coincidir con uno o más días naturales.

- 10.2. De vigilancia de obra: La persona trabajadora que, perteneciendo a la categoría de Jefe de Unidad de Proyectos y Obras, Ayudante de Proyectos y obras o vigilante de obras, realice vigilancia de obra percibirá un complemento de 565,09 euros/mes por doce mensualidades. Este complemento será incompatible con el abono de horas extraordinarias. Este complemento retribuye, asimismo, cuando este personal realice simultáneamente las tareas de conducción de vehículos necesarias para el desplazamiento.
- 10.3. De especial dedicación: El personal que desempeñe puestos de trabajo que requieran una especial dedicación, percibirá un complemento retributivo de tal nombre que será la diferencia entre la cuantía del complemento específico «B» y el complemento específico «A» del grupo y nivel correspondiente según la valoración asignada en este Convenio. En todo caso, las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad con carácter permanente durante las 24 horas del día y establezcan un sistema de turnos de trabajo de tres tramos, percibirán el complemento de especial dedicación.

Se asignará el complemento de especial dedicación a través del procedimiento establecido para la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

Se entenderá pactada la plena dedicación cuando la persona trabajadora preste sus servicios en puestos de trabajo que requieran o a los que se les atribuya en la forma establecida en este Convenio, el complemento de especial dedicación y las obligaciones derivadas del mismo. A tal efecto no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna a dicho personal a excepción de lo determinado en las normas legales de aplicación.

- 10.4. De atención continuada: En aquellos casos en que la prestación de servicios requiera un régimen de trabajo con disponibilidad de la persona trabajadora durante un periodo de tiempo previamente determinado podrán establecerse, mediante acuerdo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de las personas trabajadoras, turnos de guardia con presencia física o localizada, cuya compensación económica diaria se efectuará mediante el complemento de atención continuada en la cuantía que se establezca y que en ningún caso podrá superar el resultado de multiplicar por 12 el importe/día u hora que corresponda al complemento específico «B» funcional anual del nivel asignado a la categoría profesional de la persona trabajadora, para los casos de presencia física, siendo el 50% de la cantidad que a tal efecto se fije la que corresponderá para los de guardia localizada, pudiéndose pactar el derecho a percibir la retribución correspondiente al tiempo de presencia por el período de trabajo real que se realice cuando estando en régimen localizado se llama al trabajador para prestar servicios.

Para que dicho Acuerdo sea efectivo y con objeto de determinar la cuantía que corresponda se requerirá Resolución de la Dirección General competente en materia de Función Pública.



En todo caso la percepción de este complemento será incompatible con la retribución por horas extraordinarias.

#### 11. De igualdad retributiva.

El personal laboral que ocupe puestos en las categorías profesionales de Técnico/a en Educación Infantil y Personal Especializado de Servicios Domésticos percibirá un complemento retributivo de equidad retributiva en las siguientes cuantías:

- a) Técnico/a en Educación Infantil: 48,04 euros/mes por doce mensualidades.
- b) Personal Especializado en Servicios Domésticos: 39,30 euros/mes por doce mensualidades.

Este complemento tendrá carácter transitorio hasta la realización de la valoración de puestos recogida en el Plan de Igualdad y su consiguiente adecuación salarial para alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. La cuantía en cómputo anual será la diferencia entre la cuantía del salario base del nivel inmediatamente superior al asignado a su categoría profesional y el salario base del nivel asignado a su categoría profesional en este convenio colectivo.

#### 12. Tablas salariales.

Las retribuciones del personal laboral correspondientes al año 2023 son las recogidas en el Anexo VII del presente convenio.

### **Artículo 9. Desplazamientos y dietas.**

1. A los efectos de este Convenio, se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar la persona trabajadora fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.
2. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una comisión de servicio.
3. Las cuantías y el régimen de devengo a percibir durante la vigencia de este Convenio, serán las establecidas en la normativa estatal que regule las indemnizaciones por razón de servicio, que será sustituido, en su caso, por la normativa autonómica que regule las mencionadas indemnizaciones.

Los viajes de ida y vuelta en territorio nacional serán siempre por cuenta de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a la indemnización establecida en la normativa que regule las indemnizaciones por razón de servicio.

4. Todas las personas trabajadoras que habitualmente presten sus servicios en centros de trabajo situados fuera del casco urbano para los que no exista medio de transporte público, percibirán un plus de distancia en concepto de indemnización equivalente al importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón del servicio que será sustituido, en su caso, por la normativa autonómica que las regule. Su cómputo será por kilómetro y día efectivamente trabajado, a contar desde el Ayuntamiento respectivo. Este plus será incompatible con las cantidades percibidas por desplazamientos y doble función, para la misma distancia.
5. Al personal vinculado a las brigadas de conservación, mantenimiento y explotación de carreteras le resultará de aplicación lo previsto en este artículo por cada jornada que requiera desplazamiento, aun cuando sea dentro del término municipal en el que se halle su centro de trabajo de destino.
6. Salvo supuestos excepcionales, será preceptivo preavisar por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales si el desplazamiento es superior a un mes. Si es inferior, la comunicación verbal o escrita deberá realizarse con la máxima antelación posible.

En la comunicación se harán constar las razones del desplazamiento y su duración.

7. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se compromete a anticipar el 80% del importe de las cuantías correspondientes antes de realizar el desplazamiento, de conformidad con la legislación vigente. A las personas trabajadoras que ocupen puestos de conductor de altos cargos, se les entregarán 180 euros, que deberán justificarse trimestralmente, por lo que no registrarán para ellos tales anticipos.
8. No se considerará comisión de servicios, a los efectos de este Convenio y de lo previsto en este artículo, cuando las personas trabajadoras presten servicios en una unidad móvil, la cual necesariamente deberá tener una estación fija de referencia, y no se desplacen fuera del término municipal donde radique ésta.

## **CAPITULO TERCERO - JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES**

### **SECCIÓN PRIMERA. JORNADA Y HORARIO**

#### **Artículo 10. Jornada ordinaria de trabajo y horario.**

1. La jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 35 horas, hasta alcanzar la jornada máxima anual. La jornada ordinaria se prestará en régimen de jornada regular de 7 horas diarias, o jornada irregular en las condiciones que se fijen en los cuadros horarios, previa negociación con los representantes legales de las personas trabajadoras.
2. Con carácter general la jornada laboral será continuada de lunes a viernes. En aquellos centros de trabajo que por razón de su actividad no pueda realizarse jornada continuada, ésta se realizará en un máximo de dos periodos. Igualmente, aquellos centros de trabajo que deban prestar servicios los siete días de la semana ajustarán su jornada a las necesidades de prestación del servicio del centro.
3. Con carácter general, los puestos de trabajo incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, prestarán servicios a jornada completa hasta alcanzar la jornada máxima anual. Los puestos de trabajo de carácter temporal vinculados a programas no podrán realizar una jornada laboral menor de 27,5 horas. Excepcionalmente, los puestos ocupados por personal Auxiliar de Educación Especial que atiende a alumnado de escolarización combinada podrán realizar una jornada menor sin que, en ningún caso, esta jornada sea inferior a 15 horas semanales.
4. Los puestos de trabajo de carácter temporal, vinculados a sustituciones por reducciones de jornada realizarán la jornada laboral anual equivalente al porcentaje de la sustitución.
5. En aquellos centros docentes en los que no resulte necesaria la presencia de trabajadores durante los meses de julio y agosto en horario de tarde, por no prestarse en los mismos los servicios habituales que se realizan durante el curso escolar, el personal podrá realizar la prestación de sus servicios en horario de mañana sin que ello pueda ser entendido como modificación de sus condiciones de trabajo.
6. En los centros de trabajo donde se precise el sistema de turnos, éstos serán rotatorios, salvo pacto alcanzado entre la dirección del centro y los representantes legales de las personas trabajadoras.

7. Las personas trabajadoras que realicen jornada nocturna, realizarán jornadas diarias de 10 horas en días alternos, de tal modo que en cómputo bisemanal se realicen setenta horas, trabajando una semana tres noches y otra cuatro, incluyendo ya en dicha distribución los descansos semanales que corresponden.
8. Se reconoce un descanso diario de 30 minutos que se computará como tiempo de trabajo, en jornada continuada, salvo que se realice una jornada diaria reducida en más del 75 por ciento de la jornada ordinaria. Dicho descanso se deberá realizar entre las 10:30 y las 16:00 horas. En el caso de que el descanso se realice a partir de las 14:00 horas, éste se incrementará en 10 minutos.

El personal con contrato laboral temporal realizará el horario establecido en el centro de trabajo donde preste sus servicios durante la vigencia del contrato.

9. Se podrá compensar el exceso horario generado durante la jornada laboral, dentro de cualquier mes natural posterior al de su generación, con un límite máximo de ocho horas de remanente acumulado, en los términos establecidos en el Acuerdo de 16 de mayo de 2017 de la Mesa Sectorial de Administración General sobre medidas en materia de desarrollo profesional y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en dicho ámbito sectorial.
10. En las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad del personal por agentes biológicos, se concederán dentro de la jornada, diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto, 664/1997, de 12 de mayo, de protección de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

## **Artículo 11. Jornada Laboral Ponderada.**

Las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad con carácter permanente durante las 24 horas del día y establezcan un sistema de turnos de trabajo de tres tramos, realizarán la jornada laboral ponderada que figura en el Anexo VI.

## **Artículo 12. Jornada Laboral de Conservación de Carreteras.**

Las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad en el programa de conservación y mantenimiento de la red viaria aragonesa, realizarán una jornada laboral de 1.690 horas, en términos netos.

### **Artículo 13. Régimen de jornada irregular.**

1. En aquellos centros de trabajo que se requiera para una adecuada prestación del servicio y ajustarlo así a la atención de los destinatarios de los servicios públicos, se establecerá una jornada irregular que no supere 35 horas semanales de media.
2. Dicha jornada resultará de aplicación, entre otros, a los centros educativos, escuelas infantiles, guarderías y centros vinculados al Departamento competente por razón de la materia.
3. Sin perjuicio de lo anterior, se determina con carácter general una jornada de distribución irregular en los servicios administrativos, que se desarrollará con una minoración de la jornada durante las correspondientes fiestas locales, en las condiciones que se establezcan en la negociación de los cuadros horarios. El personal que, por razón de sus especiales condiciones de trabajo, no puede ver minorada su jornada diariamente disfrutará de 1 día de permiso de carácter no recuperable. Dicho régimen de jornada irregular no se aplicará a la jornada anual ponderada y a la jornada anual de carreteras, que se expresan en términos netos.

### **Artículo 14. Jornada de Especial dedicación.**

Las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo a los que se asigne el complemento de especial dedicación deberán prestar una jornada semanal de al menos 37,5 horas, con la distribución que se determine en los cuadros horarios y sin perjuicio de la cobertura de las necesidades del servicio.

### **Artículo 15. Flexibilización horaria.**

1. Se garantizará, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria en los términos que se establezcan en los correspondientes Acuerdos Administración- Sindicatos adoptados en el ámbito de la Administración General.
2. Las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de doce años o personas con discapacidad acreditada, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a flexibilizar en máximo de una hora el horario fijo de su jornada.
3. Las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidad acreditada tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria 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.

## **Artículo 16. Calendario laboral anual.**

1. Se establecerá para cada centro de trabajo un calendario laboral que deberá incorporar la distribución de la jornada mediante el correspondiente cuadro-horario, así como los períodos de vacaciones, de tal forma que pueda organizarse el trabajo mediante la correspondiente planificación anual.
2. En los centros de trabajo de carácter interdepartamental, lo previsto en el párrafo anterior se efectuará por Servicios.
3. En todo caso deberán someterse a negociación los cuadros horario y demás condiciones de trabajo, cuando no estando pactados previamente, así se establezca en el Convenio Colectivo.

## **Artículo 17. Horario del personal laboral con categoría de conductor.**

1. Para el cómputo de jornada y a efectos del abono del exceso de la misma del personal que realiza labores de conducción de vehículos y ostenta alguna de las categorías profesionales definidas en este Convenio, con carácter de conductor, se distinguirá, dentro de la jornada realizada fuera de la ordinaria, entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.
2. Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquél en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con ellos, sus pasajeros o su carga.
3. Se considerará tiempo de presencia aquel en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.
4. En ningún caso cabrá considerar como trabajo efectivo ni como tiempo de presencia las interrupciones por descanso entre jornada y jornada independientemente del lugar o localidad donde se produzcan, debiendo comprender éste con carácter general un periodo mínimo de 10 horas.
5. Para el tiempo de trabajo efectivo será de aplicación la jornada establecida en este Convenio Colectivo, pudiéndose ampliar los tiempos de presencia hasta un máximo de 20 horas a la semana de promedio en un período de referencia de un mes.

6. Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias, abonándose a prorrata en igual cuantía que las horas ordinarias, salvo que la persona trabajadora prefiera la compensación por descansos.
7. A través de los órganos encargados se establecerán los servicios de guardia de personal conductor necesarios y se distribuirán los tiempos de presencia con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente.

### **Artículo 18. Teletrabajo.**

1. Las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través del sistema de teletrabajo serán las que queden regulados en el ámbito del personal al servicio de la Administración General para el personal laboral de las categorías profesionales cuyas funciones puedan ser realizadas en esa modalidad.
2. El personal afectado por este convenio que ocupe puestos en los que se pueda desarrollar teletrabajo, y opten por esta modalidad, percibirán, durante el tiempo en que desarrollen esta modalidad de prestación de servicios, las cantidades correspondientes recogidas en el Orden HAP/320/2021 o normativa que la sustituya.

### **Artículo 19. Reducciones de jornada por interés particular**

Las personas trabajadoras, que ocupen puesto de nivel inferior a 24, podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

### **Artículo 20. Reducción de jornada por cuidado directo de menor de doce años.**

1. La reducción de la jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.
2. Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.
3. Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de respetar los regímenes vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tal como determina el punto 10 f) del Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, se

conservará el derecho a disfrutar, por esta reducción, y para menores hasta seis años, un máximo de dos horas diarias con disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar.

4. Se entenderá extendido este derecho a reducción de jornada hasta la finalización del curso escolar cuando la persona menor cumpla los 12 años a lo largo del año escolar.

## **Artículo 21. Reducción de jornada en determinados supuestos sin disminución de retribuciones.** <sup>4 5 6</sup>

1. Se reconoce el derecho a una reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones para el cuidado de menores cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
  - a) Que la persona menor a su cargo tenga reconocido grado de discapacidad.
  - b) Que la persona menor a su cargo tenga 3 años o menos <sup>7</sup>.
  - c) Que tenga a su cargo dos o más menores de 12 años.
  - d) Que se trate de una familia monoparental, que tenga a su cargo una persona menor de 12 años.
2. Esta reducción no tendrá carácter acumulativo.

## **Artículo 22. Reducción de jornada por cuidado de familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de persona de la que se tenga su guarda legal.**

1. Las personas trabajadoras que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a una persona que requiera especial atención y no desempeñe actividad retribuida, o a un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

4 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Quienes realicen jornada ponderada podrán utilizar su reducción al principio o al final de la jornada".

5 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Aplicación de la hora de reducción de jornada por menores de 12 años o menor de 3 años en caso de custodia compartida: Cada progenitor tiene derecho a su hora de reducción".

6 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Reducción de jornada en contrato de menores en caso de contrato a tiempo parcial: En supuestos de contratos a tiempo parcial, la hora de reducción de jornada sin disminución de retribuciones se disfrutará de manera proporcional".

7 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "La reducción de jornada finaliza el día en el que el menor cumple los 3 años."



2. Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de respetar los regímenes vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tal como determina el punto 10.f) del Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, se conservará el derecho a disfrutar un máximo de dos horas diarias con disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo personas con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas y también, en casos de estricta necesidad, a los que tengan a su cuidado directo a personas mayores que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos.

### **Artículo 23. Reducción de jornada por cuidado de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja, por razón de enfermedad muy grave.**

1. Las personas trabajadoras, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. Este permiso también podrá ejercerse mediante la acumulación en jornadas completas a elección de la persona trabajadora.
2. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 33.1.d) de este Capítulo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

### **Artículo 24. Reducción de jornada por hospitalización de hijas e hijos prematuros.**

En los casos de nacimientos de hijas e hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, sin disminución proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 25. Reducción de jornada por enfermedad de una hija o hijo afectado por cáncer o enfermedad grave.**

1. Las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanentes tendrán derecho, cuando ambas trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,

acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

2. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
3. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. En el supuesto de custodia compartida, este derecho será reconocido durante los períodos de convivencia recogidos en la correspondiente sentencia.
4. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.
5. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.

## Artículo 26. Horas extraordinarias

1. Son horas extraordinarias las que se realizan excediendo la duración máxima de la correspondiente jornada ordinaria de la persona trabajadora. Su realización deberá comunicarse a los representantes legales de las personas trabajadoras.

No tendrán la consideración de exceso de jornada ni de horas extraordinarias las realizadas en régimen de atención continuada cuando se establezca éste mediante acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada se fija en 1.505 horas anuales, con las características contempladas en el artículo 10 de este Convenio, excepto para la jornada de conservación de carreteras que se fija en 1.690 horas.

2. Las horas extraordinarias se clasifican:
  - a) De fuerza mayor, que son aquellas que deben realizarse por una necesidad perentoria un problema puntual o por razones de urgencia; para prevenir o reparar siniestros y otros daños

extraordinarios y urgentes, así como las definidas en el Real Decreto 2.064/1995, de 22 de diciembre y demás disposiciones vigentes en la materia. Son ocasionales y no previsibles.

No se tienen en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria anual ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas. Ello sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

- b) Habituales, que son las que se realizan de forma habitual, por falta de previsión, o deficiente estructuración de los Departamentos, no pudiendo superar el límite de 80 horas al año, salvo lo previsto en la legislación vigente.

3. Las horas extraordinarias se retribuyen de la siguiente manera:

- a) En las de fuerza mayor será el del salario hora de cada trabajador con un incremento del 70% o tiempo de descanso incrementado en un 75%.
- b) En las habituales el exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio en cómputo bimestral natural será compensado con el correspondiente tiempo de descanso incrementado en un 75% o con salario hora de cada trabajador con un incremento del 70%

La persona trabajadora será el que opte por el abono de las horas extraordinarias o por su compensación por tiempo de descanso.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y la persona trabajadora; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses naturales siguientes a su realización.

## **Artículo 27. Descanso semanal**

- 1. El descanso semanal será de dos días, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En los centros de trabajo que trabajen los siete días de la semana, el descanso semanal se disfrutará en fines de semana alternos cuando no puedan ser consecutivos.
- 2. Podrán permitirse en cada centro de trabajo condiciones especiales de compensación horaria, que se establecerán de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

## SECCIÓN SEGUNDA VACACIONES

### Artículo 28. Régimen general de vacaciones y fiestas retribuidas.

1. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante los mismos remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.
2. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en periodos mínimos de cinco días hábiles. No obstante, a petición de la persona trabajadora y durante todo el periodo anual, podrán disfrutarse por periodos inferiores un máximo de cinco días de vacaciones al año.
3. No se autorizarán periodos inferiores a cinco días hábiles, a excepción de lo recogido en el párrafo anterior, debiendo acumularse los días generados en periodos iguales o superiores a cinco, salvo que, por las circunstancias del tiempo de servicio prestados, no quepa al final del año natural autorizar un periodo igual a cinco días hábiles.
4. El personal que acredite los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de la antigüedad:  
  
Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.  
Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.  
Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.  
Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.  
Treinta y cinco o más años reconocidos: Veintisiete días hábiles.
5. Si no se hubiese efectuado con anterioridad su distribución en el calendario laboral y en el supuesto de no existir acuerdo, se sorteará el periodo a elegir en ese año, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.
6. Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a las personas trabajadoras por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón al menos con dos meses de antelación.
7. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o el embarazo, o con el disfrute del permiso por nacimiento para la madre biológica,

por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, que impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **Artículo 29. Condiciones especiales de disfrute.**

1. En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.
2. El personal que preste servicios en centros de trabajo, cuyo régimen horario incluya los sábados como días de trabajo, sin compensar dicho sábado mediante un día de descanso adicional, incrementará un día hábil el cómputo de días de vacaciones por cada sábado que debiera prestar servicios, en el periodo solicitado de vacaciones. En la aplicación de este criterio no cabrá añadir más que un máximo de dos días adicionales al periodo ordinario de vacaciones o al que resulta por aplicación de los servicios reconocidos.
3. Deberán disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud de la persona trabajadora y siempre sometido a las necesidades del servicio podrán autorizarse periodos vacacionales fuera del periodo indicado. En el supuesto de cierre de los centros educativos, las personas trabajadoras deberán disfrutar obligatoriamente de las vacaciones entre el 1 y el 15 de agosto, pudiendo disfrutar el resto entre los periodos comprendidos en este apartado.
4. En el caso de que por estrictas necesidades del servicio sea preciso que el trabajador disfrute al menos la mitad de las vacaciones fuera del período comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en diez días hábiles.
5. Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, las personas trabajadoras que, con carácter excepcional tengan un contrato indefinido a tiempo parcial disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

6. A efectos de determinar el periodo de las vacaciones anuales y la consiguiente minoración, se considerarán las ausencias derivadas de los periodos de suspensión provisional y suspensión firme de empleo y sueldo.

### **Artículo 30. Régimen de vacaciones del personal temporal.**

1. El personal laboral temporal disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún periodo vacacional sea inferior a cinco días hábiles salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este periodo vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros periodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el período ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.
2. Asimismo, deberá disfrutar y liquidar el período de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento del cese este personal tenga acreditado y disfrutado el periodo de vacaciones correspondiente. No se acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del personal laboral temporal por causas imprevistas, imprevisibles o involuntarias.

### **Artículo 31. Fiestas retribuidas.**

1. Además de las previstas en el Estatuto de las personas trabajadoras serán igualmente fiestas retribuidas y no recuperables para todo el personal afectado por el presente Convenio los días 24 y 31 de diciembre.
2. Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal serán disfrutadas por la persona trabajadora en los mismos términos que el permiso por asuntos particulares.
3. El régimen de su disfrute será el que resulte de aplicación a los permisos por asuntos particulares, en lo que resulte compatible con su naturaleza. Si la relación de servicios finalizase antes de la perfección efectiva del permiso por fiestas retribuidas no recuperables, se procederá a su correspondiente descuento en la liquidación que se practique como consecuencia del cese, si el empleado hubiera disfrutado previamente de tales permisos.

## SECCIÓN TERCERA PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 32. Cuestiones generales.

1. Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.
2. La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que la persona trabajadora lo comunique previamente a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, justificándolo debidamente, salvo que en este Convenio se exprese otra cosa. La aceptación o denegación deberá formularse por escrito en el plazo de 48 horas desde la recepción de la solicitud y su denegación deberá se motivada.
3. La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo. Se informará bimestralmente a los representantes de las personas trabajadoras de los casos que se produzcan.
4. A efectos de permisos el cónyuge o pareja se equipará en el primer grado de afinidad.
5. En los permisos por circunstancias familiares y personales, se equipará la condición de persona tutelada o curatelada por el trabajador a la de familiar en primer grado de afinidad.
6. El personal que preste servicios en centros de trabajo, cuyo régimen horario incluya los sábados como días de trabajo, sin compensar dicho sábado mediante un día de descanso adicional, incrementará un día hábil el cómputo de días de permiso por asuntos particulares por cada sábado que debiera prestar servicios, en las mismas condiciones que las establecidas en el apartado segundo del artículo 29.

### Artículo 33. Permisos por circunstancias familiares y personales.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:
  - a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días.
  - b) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.
  - c) Por fallecimiento de:

- a. Cónyuge o pareja, hijas e hijos, padres, madres y hermanas o hermanos, seis días.
- b. En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora.
- c. En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora.

El permiso comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si fuera día hábil; si no lo fuera, se iniciará el primer día hábil inmediatamente al siguiente. Si el hecho causante se produce una vez haya finalizado la jornada de trabajo, el comienzo del cómputo de los días que pudieran corresponder se realizará a partir del primer día siguiente hábil.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, en el momento en que la persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo acumulado a su saldo horario. En caso de que la persona trabajadora no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil.

- d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja, hijos e hijas, padres, madres y hermanos o hermanas, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso podrá comenzar ese mismo día, en el momento en que la persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo si así lo decide, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo acumulado a su saldo horario. En caso de que la persona trabajadora



no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el día hábil en que la persona solicite el permiso dentro del proceso terapéutico.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el artículo 23.2. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

- e) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.  
Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- f) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Este permiso se hará extensivo al cónyuge o pareja, siempre que le acompañe.
- g) Acompañamiento al médico a hijas e hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.  
Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de edad o enfermedad grave, por el tiempo necesario.
- h) Por boda de hija e hijo dos días y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día. En todo caso, el disfrute del permiso deberá coincidir con el día de la celebración del evento. En el supuesto de boda de hija e hijo, uno de los dos días coincidirá con el día de la celebración del evento.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado.
- j) Por traslado de domicilio acreditado, salvo cambio de destino, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el capítulo séptimo, tres días.
- k) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial o sociosanitarios.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial o sociosanitarios donde el hijo discapacitado o persona tutelada o curatelada reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio o inscripción, cuando lo solicite la persona trabajadora y supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio.

El Jefe o Jefa de la Unidad o Director o Directora del Centro de trabajo podrá exigir la debida justificación al trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

### **Artículo 34. Permiso por asuntos particulares.**

1. Todo trabajador y trabajadora, previo aviso de 2 días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 8 días por razones particulares, cada año o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y que no requerirán justificación.

De los 8 días por razones particulares, 2 de ellos podrán disfrutarse en medias jornadas al inicio o al final de la jornada establecida, a elección de la persona trabajadora. La duración de la media jornada a disfrutar será la mitad de la jornada de trabajo diaria de la persona trabajadora correspondiente. En el caso de jornada completa, se entenderá que dicha acumulación corresponde a cuatro horas. En el caso de reducción de jornada, se aplicará la correspondiente proporcionalidad.

El disfrute en medias jornadas de la bolsa no podrá comportar, en ningún caso, exención total de prestación de servicios durante la jornada diaria de trabajo en la que se disfrute de la misma.

2. A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, sólo podrán disfrutarse cuatro días de permiso por asuntos particulares, fiestas retribuidas no recuperables que coincidan con el descanso semanal y vacaciones disfrutadas por períodos inferiores a cinco días
3. Adicionalmente, el personal podrá disfrutar de dos días adicionales de permiso al cumplir su sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
4. Toda persona trabajadora, por causas debidamente justificadas, podrá disfrutar de hasta 5 días al año, prorrogables excepcionalmente por otros 5, de permiso retribuido una vez que se hayan agotado los previstos por asuntos particulares.
5. Las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que no hayan podido disfrutar del permiso por asuntos particulares a que tengan derecho, con anterioridad al 15 de enero del año siguiente al de su generación, por causa no imputable a la interesada, podrán disfrutarlos tras su incorporación una vez agotados los permisos por nacimiento, y en su caso, por lactancia acumula-

dos, a continuación de las vacaciones reglamentarias pendientes de disfrute, dentro del año natural siguiente.

### **Artículo 35. Permiso para mujeres embarazadas.**

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto, siempre y cuando no se encuentren en situación de incapacidad temporal o de prestación por riesgo durante el embarazo.
2. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo.

### **Artículo 36. Permiso por nacimiento para madre biológica.**

1. El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra 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.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
5. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
6. Durante el tiempo que dure este permiso la trabajadora percibirá el total de sus haberes reales o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo al sistema de Seguridad Social.

### **Artículo 37. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.**

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
3. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
4. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
5. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

6. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
7. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
8. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
9. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
10. Durante el tiempo que dure este permiso la persona trabajadora percibirá el total de sus haberes reales o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo al sistema de Seguridad Social.

### **Artículo 38. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.**

1. El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso del fallecimiento del progenitor diferente de la madre biológica, ésta podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
2. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.

- to, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.
3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.
  4. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
  5. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.
  6. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra 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.
  7. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
  8. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
  9. En los casos previstos en los apartados 1, 2, y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
  10. El personal laboral que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado

el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

11. Durante el tiempo que dure este permiso la persona trabajadora percibirá el total de sus haberes reales o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo al sistema de Seguridad Social.

### **Artículo 39. Permiso por lactancia.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada ordinaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

2. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.
3. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia retribuida de cinco semanas en jornada completa, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por persona progenitora diferente a la madre biológica. En el caso de la madre biológica, esta licencia retribuida será de seis semanas en jornada completa.
4. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
5. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

### **Artículo 40. Permiso por constituir unidad familiar monoparental.**

Las personas trabajadoras que formen una unidad familiar monoparental tendrán derecho a:

- a) Un permiso de 16 semanas, ampliable en una semana más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple adicional a los establecidos en los artículos 36, 37 y 38.

Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso,

el de lactancia acumulada. En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

- b) Un permiso adicional al establecido en el artículo 39 por lactancia por hijo menor de doce meses, consistente en una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada ordinaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, pudiendo ser sustituido por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

### **Artículo 41. Permiso por circunstancias excepcionales.**

1. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellas personas trabajadoras que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
2. Las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

### **Artículo 42. Licencia sin sueldo.**

1. El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.
2. El personal afectado por este Convenio podrá, alternativamente, optar a la licencia sin sueldo prevista para el personal funcionario en la normativa vigente.
3. En todo caso, su duración se entenderá hasta el día anterior al de su reincorporación efectiva al puesto de trabajo. En caso de que la terminación del permiso sea el último día laborable anterior a los días de descanso semanal, esta circunstancia no supondrá descuento en nómina de los días correspondientes a ese descanso.



4. En el momento de la solicitud deberá comunicar el régimen por el que opta, debiendo ajustarse al contenido íntegro de uno u otro régimen.

### **Artículo 43. Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria por finalización de tratamiento de naturaleza oncológica o enfermedades de especial gravedad.**

1. Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.
2. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.
3. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde la efectiva reincorporación al puesto de trabajo y podrá afectar hasta un 30% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
4. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica.
5. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

### **Artículo 44. Bolsa horaria de conciliación.**

1. Se establece una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cuya utilización tendrá carácter recuperable, en la modalidad de trabajo presencial en un plazo máximo de 6 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, para los supuestos que se determinen mediante Acuerdo de Mesa Sectorial de Administración General negociación colectiva.

2. El personal que, por razón de sus especiales condiciones de trabajo, no puede hacer uso de la bolsa de horas y haya agotado la totalidad de los permisos retribuidos a que tenga derecho, podrá disfrutar de hasta 2 jornadas completas de trabajo por año natural, que tendrán carácter no recuperable.

### **Artículo 45. Exención de guardias.**

1. En los supuestos de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo durante el embarazo o lactancia, por motivos de salud, apreciados por el servicio competente en materia de prevención, que supongan la exención de prestar servicios de guardia, la trabajadora percibirá las mismas retribuciones, incluida la atención continuada que corresponda según el calendario laboral, de su puesto de trabajo de origen o, en caso de que no sea posible, el promedio de lo percibido en los doce meses anteriores, durante el periodo que se mantenga dicha situación.
2. En los supuestos de embarazo o lactancia, la trabajadora que preste servicio en turno de noche, será eximida, previa solicitud, de la prestación de servicios en dicho turno, durante el periodo que se mantenga dicha situación, sin que ello suponga merma alguna en sus emolumentos retributivos.

## **CAPITULO CUARTO. MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Artículo 46. Reducción de su jornada de trabajo.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de las demás formas de ordenación del tiempo de trabajo reguladas. La trabajadora víctima de violencia mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

2. La trabajadora víctima de violencia tendrá derecho a solicitar de forma preferente la realización de sus funciones en la modalidad de teletrabajo o a desistir de ella.

### **Artículo 47. Cambio de puesto de trabajo.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrá solicitar cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, de los puestos vacantes existentes en dicho momento o que se pudieran producir en el futuro. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo la persona trabajadora, en caso de ser personal laboral fija, ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional en los procesos de movilidad que se convoquen.
2. La persona trabajadora cuyo cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, o familiares de primer grado con quienes conviva que sean mujeres víctimas de violencia de género, en aquellos casos en que la situación de la mujer víctima aconseje un cambio de residencia, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo en las condiciones anteriormente descritas.

### **Artículo 48. Suspensión del contrato por acuerdo mutuo de las partes.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo. La suspensión no podrá tener una duración superior a dos años y, mientras dure la misma, tendrá derecho a la reserva de plaza de la misma categoría.
2. La reincorporación de la trabajadora deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse con una antelación mínima de quince días.

### **Artículo 49. Excedencia.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

2. Cuando las actuaciones judiciales lo establezcan se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la mujer víctima de violencia de género.

## **Artículo 50. Otras medidas contra la violencia de género.**

1. En todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
2. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o violencia sexual sufrida por una mujer víctima de violencia se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la administración a la mayor brevedad.
3. La mujer víctima de violencia que participa en procesos selectivos o que está integrada en las bolsas de empleo temporal del personal laboral podrá solicitar la anonimización de sus datos personales en todos los trámites que requieran su publicación.
4. La falta de aceptación de un puesto de trabajo en las bolsas de empleo temporal vinculada a la situación de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual no podrá suponer penalización alguna.

## **Artículo 51. Análisis y evaluación de las medidas de violencia de género**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón realizará anualmente un informe sobre el número de trabajadoras víctimas de violencia de género que soliciten la aplicación de las medidas contra la violencia de género y las medidas que hayan sido aplicadas. Dicho informe, será objeto de análisis en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Administración General.

## CAPITULO QUINTO. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

### **Artículo 52. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

Los supuestos que, en el caso del personal laboral supongan el paso a la situación de suspensión de funciones, provisional o firme, darán lugar a la suspensión del contrato de trabajo en las mismas condiciones que las establecidas en la normativa vigente de situaciones administrativas de personal funcionario.

### **Artículo 53. Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes.**

1. La persona trabajadora con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, la persona trabajadora deberá haber prestado servicios, con carácter de fijeza, a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón durante los dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad.

2. La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el registro del órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en el caso de pactarse sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.
3. La persona trabajadora, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría, en la misma localidad y centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse, con una antelación mínima de quince días.

Producida la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

4. Cuando se produzca la denegación de una solicitud de suspensión del contrato, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

## Artículo 54. Incapacidad temporal.

1. La persona trabajadora en situación de baja por incapacidad temporal continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación. A tal efecto, para hallar la parte variable del total de haberes reales se tendrán en cuenta la media de actos de dicha naturaleza realizados por la persona trabajadora en los últimos once meses de actividad, o en su defecto el periodo menor acumulado.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

2. Tras la emisión del parte de alta médica, la persona trabajadora se incorporará a la jornada o al turno del día siguiente. En el caso del turno de noche, se incorporará en el siguiente turno 24 horas después de la emisión del parte de alta.
3. Previo informe favorable del Servicio de Prevención, se concederá la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la persona trabajadora.

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La tramitación del expediente seguirá el procedimiento establecido en la normativa vigente.

4. Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no dé lugar a incapacidad temporal, requerirán la presentación del correspondiente documento establecido por la normativa vigente, ante el responsable de la Unidad para su traslado a la Secretaría General Técnica u órgano equivalente correspondiente, sin perjuicio de las actuaciones que la Dirección General competente en materia de función pública pueda realizar en los términos previstos en el apartado anterior, y no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

## Artículo 55. Jubilación ordinaria.

1. La jubilación ordinaria y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.
2. Como fomento a la jubilación definitiva anticipada, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón abonará al personal laboral que acredite diez años de servicios prestados continuados

inmediatamente anteriores en la Administración General de la Comunidad Autónoma en el momento en que se opte por ella, las cuantías indicadas en la siguiente tabla:

- a) Jubilación un año antes de la edad de jubilación ordinaria: Cuatro mensualidades del salario real
- b) Jubilación dos años antes de la edad de jubilación ordinaria: Seis mensualidades del salario real.

## **Artículo 56. Jubilación parcial.**

1. Las personas trabajadoras podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de éste se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal. La jubilación regulada en este apartado no dará derecho al abono de las cuantías señaladas en el apartado segundo de este artículo como fomento a la jubilación al no existir en este caso cese definitivo en su relación laboral.
2. La persona trabajadora que opte por jubilarse parcialmente acordará con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo y máximo fijado por la normativa vigente. Esta reducción irá vinculada necesariamente a un contrato de relevo cuando la persona trabajadora que se jubila parcialmente tuviese menos de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social y se concertará con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado un contrato de duración determinada y proceda de las bolsas de empleo elaboradas en aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. La persona trabajadora relevista ostentará una categoría profesional - oficio del mismo grupo profesional de la persona trabajadora que se jubila parcialmente, correspondiendo al específico órgano competente en materia de personal del Departamento de destino designar la categoría profesional de entre las existentes en el presente Convenio.
4. La jornada a desarrollar por la persona trabajadora relevista será como mínimo la resultante de la reducción derivada de la persona trabajadora jubilado parcialmente, admitiéndose alcanzar hasta el 100% de la jornada ordinaria.
5. La prestación del servicio durante la realización del contrato a tiempo parcial del que se jubila parcialmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social o anticipada de jubilación se podrá realizar, siempre a elección de la persona trabajadora, durante un número de horas al día y de días a la semana, mes o año, o bien podrá acumularse dicha prestación en un único periodo anual. En todo caso, el horario de trabajo del trabajador relevista completará el del trabajador sustituido.

## **Artículo 57. Jubilación anticipada.**

Las personas trabajadoras que deseen jubilarse con anterioridad a la edad ordinaria deberán cumplir los requisitos establecidos en la normativa de Seguridad Social.

## **Artículo 58. Póliza de seguro.**

1. Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón formalizará una póliza de seguro, en favor de la persona trabajadora o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las cuantías siguientes:

Muerte: 34.729,52 euros

Invalidez Permanente Absoluta: 59.811,89 euros

2. Estos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje en que lo hagan las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

## **Artículo 59. Fallecimiento de la persona trabajadora.**

1. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora se concederá al viudo o persona con la que conviviera maritalmente, un auxilio de defunción consistente en 26.529,44 euros. En su defecto, el mismo auxilio se concederá a los hijos o padres de la persona trabajadora y, por este orden, siempre que estén a sus expensas.

Este importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que lo hagan las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, cuando coincidan como beneficiarios el viudo y persona con convivencia marital, corresponderá el derecho al primero si no se hubiese roto el vínculo conyugal.
3. Se entenderá que los hijos o padres estaban a expensas de la persona trabajadora, cuando cada uno de ellos no percibiese retribución, ni poseyera bienes, rentas u otras remuneraciones y prestaciones superiores o iguales en su cuantía al salario mínimo interprofesional en cómputo anual.



## **Artículo 60. Responsabilidad civil.**

1. Excepto en caso de fuerza mayor, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores.

La Administración de la Comunidad Autónoma, cuando hubiere indemnizado a los lesionados, exigirá de oficio en vía administrativa la responsabilidad en que hubieran incurrido el personal a su servicio por dolo, o culpa o negligencia grave, previa instrucción del correspondiente procedimiento

A tal fin se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que el Gobierno estime oportunos.

2. La Administración garantizará la asistencia letrada al trabajador en el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo.

En el caso de que se dicte sentencia condenatoria, se seguirán los mismos principios del apartado anterior. En el supuesto de que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave de la persona trabajadora, se le concederá un anticipo a fin de satisfacer las indemnizaciones a que hubiera sido condenado por sentencia firme.

## **Artículo 61. Retirada del permiso de conducir.**

1. A los efectos de la legislación vigente en materia de tráfico y seguridad vial, el personal con categoría profesional de oficial primera conductor; y conductor de servicios generales tendrá la consideración de conductor profesional, procediendo la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a emitir los certificados correspondientes.
2. Cuando un trabajador que realice funciones de Conductor le sea retirado el permiso de conducir, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo.

## **Artículo 62. Ropa de trabajo.**

1. Con carácter obligatorio y gratuito, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón proporcionará a todas las personas trabajadoras, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo y calzado adecuados, de conformidad con lo determinado en el Anexo IV.

2. La persona trabajadora vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades en el Anexo IV.
3. La Mesa Sectorial de Administración General acordará el tipo de prendas, las características y la calidad de la prenda, la fecha de su entrega y la periodicidad mínima de su renovación, confeccionándose a tal efecto el oportuno catálogo que será revisado de forma anual, incluida la ropa de trabajo que sea considerada equipo de protección individual por las condiciones de seguridad requeridas en el puesto de trabajo.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno entre los meses de septiembre y octubre.

La entrega de la ropa de trabajo precisa se efectuará en el momento de la incorporación de la persona trabajadora.

### **Artículo 63. Anticipos.**

1. Tendrán la consideración de anticipos las cantidades que perciban las personas trabajadoras de conformidad con lo establecido en el Decreto 150/2010, de 7 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la concesión de anticipos de retribuciones al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Leyes de Presupuestos y cualesquiera otras normas que en lo sucesivo regulen esta materia, que en todo caso deberán ser sometidas, con carácter previo a negociación colectiva.
2. De producirse la extinción de la relación de trabajo, si efectuada la liquidación final de retribuciones existiera una diferencia en contra de la persona trabajadora por exceso de los anticipos percibidos sobre el importe de la liquidación, deberá llevarse a cabo un reintegro dentro del plazo de quince días siguientes al de la comunicación de la liquidación, transcurrido el cual se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, podrá establecerse, en el marco de la normativa vigente, a solicitud de la persona interesada, un calendario de reintegro que no podrá superar los seis meses.

### **Artículo 64. Acción social.**

1. Las actuaciones a desarrollar serán aquellas que se fijen por la Comisión de Acción Social, teniendo en cuenta los resultados y estudios que se deriven de anteriores aplicaciones del Fondo de Acción Social.
2. Durante los años de vigencia de este Convenio se otorgarán las ayudas que estén contenidas en las normas reguladoras que correspondan.

3. La Comisión de Acción Social estará compuesta por cinco representantes de la Administración y nueve representantes de las Organizaciones Sindicales, de acuerdo con la distribución que fijen los acuerdos Sindicatos-Administración correspondientes.
4. La compensación de gastos extraordinarios derivados de accidentes de tráfico acaecidos en desplazamientos efectuados por razón del servicio se articulará por el procedimiento regulado en su normativa específica, que deberá ser negociada con la representación legal del personal.

### **Artículo 65. Vivienda de los centros escolares.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón autorizará el uso de la casa- habitación al Personal de Servicios Auxiliares con destino en los Centros de enseñanza. Dicho uso llevará implícito, en función de las necesidades del Servicio, la realización de hasta un máximo de cuatro horas semanales fuera de su horario habitual, sin que la jornada ordinaria de trabajo pueda superar el cómputo anual establecido en el Convenio.
2. El uso de la casa-habitación cesará por traslado de la persona trabajadora, cambio de categoría profesional, suspensión de la relación laboral o extinción del contrato de trabajo.

## **CAPITULO SEXTO. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

### **Artículo 66. Cuestiones generales.**

1. La formación obligatoria o voluntaria del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón es un conjunto de actividades a nivel teórico y/o práctico dirigidas a actualizar, perfeccionar o incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento administrativo y con el fin de que puedan desempeñar correctamente su labor.

2. Se entiende por cursos organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón todos aquellos impartidos a través del Instituto Aragonés de la Administración Pública o por Centros oficiales o reconocidos con los que se haya suscrito el correspondiente Convenio o concierto.
3. Cuando la formación tenga el carácter de voluntaria, la persona trabajadora deberá justificar adecuadamente su asistencia a los cursos; a la presentación a pruebas o concurrencia a exámenes mediante la cumplimentación del impreso respectivo al que se unirá el justificante de haber asistido al curso o haber realizado pruebas o concurrido a exámenes.
4. Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos para la obtención de una habilitación o un título académico o profesional tendrán derecho además de los permisos regulados en el apartado sexto a una preferencia, en su caso, para elegir turno de trabajo.

Los permisos y la preferencia para elegir turno de trabajo se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras. En cualquier caso, será condición indispensable que la persona trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título o habilitación correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

5. La denegación del permiso para asistir a cursos de formación deberá ser motivada, sin que sea vinculante el informe del superior jerárquico con motivo de pertenencia a grupo o categoría profesional inadecuada.
6. La persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido del día correspondiente para la realización de pruebas selectivas, de aptitud o capacitación previstas en este Convenio, debiendo posteriormente justificarse la presentación a las mencionadas pruebas.

El permiso retribuido será para la jornada o turno correspondiente. En caso de turno de noche, el permiso referido será en el turno de noche del día anterior.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido de doce días al año, ampliable en supuestos justificados hasta un máximo de 15 días al año, cuando los estudios se hayan cursado con regularidad en centros oficiales o reconocidos, para la realización de exámenes destinados a la obtención de título académico o profesional.
8. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses para la asistencia a curso de formación y/o perfeccionamiento profesional en función del puesto desempeñado y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita. No obstante, se deberán razonar las causas de denegación.

9. Los permisos retribuidos a los que se alude en este título abarcarán todo el día.
10. En cada ámbito de la Mesa Sectorial de Administración General se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de las personas trabajadoras con cualquier tipo de discapacidad.
11. Las personas trabajadoras podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, así como durante las excedencias por cuidado de hija, hijo o familiar.
12. Las personas trabajadoras deberán acreditar una formación general y específica, cuyos requisitos y contenido se determinarán en el ámbito negociador correspondiente, al objeto de obtener el reconocimiento del segundo y siguientes niveles del Complemento de Desarrollo Profesional.

## **Artículo 67. Formación obligatoria.**

1. Los cursos de formación que tienen carácter obligatorio son aquellos que se determinen por la normativa legal, reglamentaria o convencional, así como los determinados por el órgano competente en materia de personal del Departamento de destino de la categoría profesional afectada a través de una Resolución específica en el que se fundamentará la obligatoriedad, modo de compensación y abono y concretamente los siguientes:
  - a) En materia de seguridad y salud laboral: formación de prevención de riesgos laborales básica, primeros auxilios, normativa básica de prevención de riesgos laborales en la Administración de la comunidad Autónoma de Aragón, de extinción de incendios para su personal y todos aquellos cursos considerados obligatorios para la protección y seguridad de la categoría profesional según sus tareas o funciones. La formación se producirá con motivo de su contratación, por una mutación o cambio de un equipo de trabajo, o por la introducción de una nueva tecnología. Todo ello referido a su puesto de trabajo específico y con la periodicidad necesaria.
  - b) La igualdad de trato de mujeres y hombres, y de forma concreta, formación sobre el Plan de Igualdad de la DGA, sobre el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y sobre la violencia de género en el ámbito laboral.
  - c) Formación relativa al desempeño de puestos de trabajo junto a personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental.
  - d) De reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón dirigidos a adaptar a las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas y legislativas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en caso de transformación o modificación funcional

del centro de trabajo y cursos de adaptación para personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

2. El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación obligatoria que se realizarán preferentemente dentro de su jornada de trabajo, será computado como trabajo efectivo, incluido el tiempo de desplazamiento necesario si los hubiere, y para la cual se concederán permisos retribuidos y se compensará el exceso de la jornada ordinaria, abonándose los posibles gastos de desplazamiento que pudieran surgir.

## **Artículo 68. Formación voluntaria.**

1. Los cursos organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón serán computados como trabajo efectivo, por coincidir con la jornada de trabajo, el tiempo destinado a la asistencia a cursos durante el horario de presencia obligada en el Centro de trabajo, o en su caso, del horario flexible, es decir, de 7:30 a 18:30 horas, de lunes a jueves, y de 7:30 a 16:00 los viernes.

Cuando el curso esté relacionado con las funciones del puesto de trabajo desempeñado, se considerará como de trabajo efectivo, hasta un máximo de 40 horas al año, la mitad del tiempo del curso realizado fuera de la jornada de trabajo.

2. Cuando la asistencia al curso de formación voluntaria implique el desplazamiento, dentro de la jornada laboral, desde el centro de trabajo al lugar en el que se imparta el curso, se computarán como trabajo efectivo treinta minutos diarios, o el tiempo necesario si el curso se desarrolla en otra localidad.

El desplazamiento realizado tras la finalización diaria del curso únicamente computará como trabajo efectivo, con el límite de treinta minutos diarios, si se regresa al centro de trabajo dentro de la jornada laboral. Si el curso se imparte en localidad distinta a la del centro de trabajo, computará el tiempo necesario para el desplazamiento, aunque éste se realice fuera de la jornada laboral.

3. Los cursos no organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón serán computados como trabajo efectivo cuando coincidan con la jornada de trabajo de la persona trabajadora y siempre que esté relacionado con las funciones de su puesto de trabajo con el límite de hasta cuarenta horas al año y requiriendo la previa autorización del superior jerárquico.

## **Artículo 69. Comisión de formación continua.**

1. La Comisión de Formación Continua será paritaria de tal manera que haya cinco representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y cinco representantes de las Organiza-

ciones Sindicales, de acuerdo con la distribución que fijen los Acuerdos Sindicatos-Administración correspondientes, si los hubiere, aplicándose en su defecto lo establecido en este Convenio.

Existirá una persona coordinadora que será elegida de entre los representantes de la Administración. Asimismo, habrá una secretaria, cargo que podrá recaer sobre un miembro de la Comisión o una persona ajena a la misma que se incorporará a la Comisión sin derecho a voto.

2. La Comisión de Formación Continua entenderá de las discrepancias surgidas en la aplicación de este Capítulo.

## **CAPITULO SÉPTIMO. SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL**

### **Artículo 70. Situaciones del personal laboral.**

1. El personal laboral fijo al que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a modificar su situación laboral en los supuestos previstos para cada una de ellas.

El personal laboral temporal podrá acceder a las situaciones de excedencia por cuidado de hijos e hijas, por cuidado de familiares y de servicios especiales. En este caso la reserva de puesto se mantendrá hasta la fecha en que se extinga el contrato temporal por cualquiera de las causas que estén previstas legal o convencionalmente.

2. El acceso a las situaciones previstas en el presente capítulo, distintas de la prestación de servicios, supone la pérdida del derecho al percibo de las retribuciones y aquellos otros derechos propios derivados de la efectiva prestación de servicios, salvo en los supuestos contemplados en los artículos siguientes.
3. Se establecen las siguientes situaciones para el personal laboral, distintas de la prestación de servicios: excedencia por el cuidado de hijo y familiares, excedencia por prestación de servicios en el sector público, excedencia voluntaria, servicios especiales, excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia género.

4. En lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en materia de situaciones administrativas que resulte de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

## **Artículo 71. Excedencia por cuidado de hijas o hijos.**

1. El personal laboral tendrá derecho a optar entre la excedencia por cuidado de hijas o hijos que regula el Estatuto de los Trabajadores o la que se contempla en los siguientes apartados.
2. El personal laboral tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años, que podrá utilizarse de manera continuada o fraccionada, a contar desde el nacimiento del hijo o hija, o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos dos meses en caso de fraccionamiento.
3. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El personal laboral en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

La persona trabajadora podrá optar, en el momento del reingreso, por renunciar a la reserva del puesto de trabajo que desempeña siempre que se hayan agotado los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo, aplicando en este caso lo previsto para el reingreso sin reserva de puesto de trabajo.

5. Las personas trabajadoras y trabajadoras con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las personas trabajadoras con una relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

6. En lo no previsto para esta situación se estará a lo dispuesto por la legislación general y la propia del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



## **Artículo 72. Excedencia por el cuidado de familiares.**

1. El personal laboral tendrá derecho a optar entre la excedencia por cuidado de familiares que regula el Estatuto de los Trabajadores o la que se contempla en los siguientes apartados.
2. Las personas trabajadoras tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, que podrá utilizarse de forma continuada o fraccionada, con periodos mínimos de permanencia de al menos dos meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.
3. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El personal laboral en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.
5. Las personas trabajadoras con una relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

## **Artículo 73. Servicios especiales.**

1. Al personal laboral le resultará de aplicación el régimen de la situación administrativa de servicios especiales prevista para el personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
2. Se entenderá incluidos en esta situación al personal laboral anteriormente declarado en la situación de excedencia forzosa regulada en convenios colectivos anteriores.
3. Al personal laboral fijo en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen.

4. Al personal laboral temporal en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen, salvo que finalice la relación laboral temporal por cualquiera de las causas previstas.

## **Artículo 74. Excedencia por prestación de servicios en el sector público.**

1. El personal laboral fijo que se encuentre en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público deberá ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato o en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida en el momento de producirse esta.
2. Ejercido el derecho de opción que conlleve el cese en el puesto de trabajo que presta como personal laboral fijo, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público.
3. Cabrá acceder a esta situación para el desempeño de puestos de trabajo de personal laboral de carácter temporal, siempre que sean de distinta categoría profesional desde la que se accede, o de puestos de trabajo de personal funcionario interino, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
4. Una vez desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación, deberá solicitar el reingreso a la prestación de servicios en el plazo de un mes desde que desapareció la causa que la motivó. Caso de que previamente tenga conocimiento cierto de la finalización del motivo que dio lugar a esta situación, podrá solicitarse el reingreso con hasta un mes de antelación. En el supuesto de no solicitar el reingreso a la prestación de servicios en el plazo señalado pasará a la situación de excedencia voluntaria contenida en el artículo 75.
5. El personal laboral fijo que acceda por promoción interna temporal a otro puesto de trabajo en su mismo centro de trabajo o destino pasará a la situación de excedencia con reserva de su puesto de trabajo de origen.

Una vez que desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación, deberá incorporarse a su puesto de trabajo de origen con carácter inmediato, de no hacerlo perderá el derecho a la incorporación, pasando a la situación de excedencia por interés particular.

## **Artículo 75. Excedencia voluntaria por interés particular.**

1. El personal laboral fijo que acredite una prestación de servicios continuada de un año anterior a la solicitud, podrá solicitar el acceso a la situación de excedencia voluntaria, que será concedida en

el plazo de quince días, salvo que las necesidades del servicio, de la efectiva prestación del mismo o de la ausencia de cobertura del puesto de trabajo determinen un plazo para resolución superior.

2. El periodo mínimo de excedencia voluntaria será de cuatro meses. El reingreso podrá efectuarse, bien mediante participación en los procesos de movilidad que se convoquen, bien mediante un reingreso provisional.

## **Artículo 76. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, al personal laboral fijo cuyo cónyuge o persona con la que conviva en análoga relación de afectividad resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial, o estar contratado por tiempo indefinido en el sector privado.
2. Las personas trabajadoras excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.
3. El reingreso podrá efectuarse, bien mediante participación en los procesos de movilidad que se convoquen, bien mediante un reingreso provisional.

## **Artículo 77. Reingreso a la prestación de servicios.**

1. El reingreso a la efectiva prestación de servicios desde una situación que no conlleve la efectiva reserva del puesto de trabajo se realizará mediante reingreso provisional sin derecho preferente, salvo que se realice participando en los procesos de movilidad que se convoquen.
2. Solicitado el reingreso y existiendo puesto adecuado a su categoría profesional, en caso de no hacerse efectivo en el plazo de un mes por causa imputable a la Administración, la persona trabajadora será reingresada provisionalmente en un puesto fuera de la relación de puestos de trabajo adscribiéndose al último departamento en que permaneció en servicio activo y percibirá las retribuciones que correspondan a su categoría profesional, a partir de la fecha en la que se cumpla un mes desde la presentación de solicitud de reingreso.
3. Una vez solicitado el reingreso, en el plazo de quince días se notificarán las vacantes existentes de la categoría profesional del solicitante, quien optará por el reingreso a una de ellas, salvo que no

hubieran transcurrido dos años de servicios efectivos desde su incorporación, en cuyo caso, reingresará en la misma localidad de su anterior destino si existe vacante. En caso de no existir vacante será la que se determine por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4. Los puestos de trabajo desempeñados mediante reingreso provisional serán convocados para su provisión en el primer concurso que se lleve a cabo, desde que se produjo el reingreso. El personal laboral que desempeña puestos de trabajo con reingreso provisional deberá participar, siempre que su puesto de trabajo sea convocado, en los procesos de movilidad que se convoquen una vez producido el reingreso.

En el supuesto de no obtener destino será adjudicatario con carácter provisional de otro puesto de trabajo.

5. Las personas trabajadoras perderán el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo, pasando a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
6. Cuando, en el momento en que se produzca el reingreso de la persona trabajadora, no existan puestos de trabajo en su categoría profesional, por tratarse de una categoría en la que sólo existan puestos de trabajo para personal funcionario, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo reservado a funcionario, manteniendo la condición de personal laboral.

## **CAPITULO OCTAVO SALUD LABORAL**

### **Artículo. 78. Principios generales de Salud Laboral.**

1. La seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye una obligación legal al amparo de la normativa de prevención de riesgos laborales y, al mismo tiempo, un compromiso ético ineludible con los empleados públicos que prestan servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de protección del citado personal frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. En cumplimiento del deber de protección, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
4. De igual modo, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras/es de dos o más empresas o administraciones públicas, se establecerá la coordinación entre ellas a fin de garantizar la protección y prevención del personal en relación a los riesgos laborales que pudieran existir.

## **Artículo 79. Compromiso del Gobierno de Aragón.**

1. El Gobierno de Aragón, para garantizar el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, incluye en su política de prevención, como objetivo prioritario, el compromiso de integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, tanto en el conjunto de las actividades como en todos los niveles jerárquicos de su estructura administrativa, mediante la implantación de un Sistema de Gestión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud, de conformidad con la legislación vigente.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva.

2. Todas las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud se realizarán conforme al Manual de Gestión y los Procedimientos del citado Sistema de Gestión.
3. Durante la vigencia del Convenio, los órganos de participación en materia de prevención, con el asesoramiento del Servicio de Prevención propio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, impulsarán iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención en materia de riesgos laborales proponiendo la mejora en las deficiencias existentes.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón velará por prevenir y corregir las posibles situaciones de violencia en el trabajo; a tal fin establecerá los medios y recursos necesarios para evitar los riesgos psicosociales que puedan dar lugar a situaciones de acoso laboral y o/sexual.
5. En virtud de lo establecido en el Plan de Igualdad se incluirá la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

## **Artículo 80. Funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.**

1. Corresponde a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón las funciones de ejecución y el cumplimiento íntegro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y, en general, de toda la normativa sobre prevención de riesgos. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada Departamento u Organismo Autónomo incluirá la distribución de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales señalando los puestos de trabajo que ostenten esa responsabilidad en los departamentos y organismos autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma.
2. Los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras están contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 81. Vigilancia de la salud.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y con arreglo al correspondiente Procedimiento de Vigilancia de la Salud.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previa negociación en los órganos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales, y según informe propuesta del Servicio Médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, los supuestos establecidos en la normativa vigente.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados a las personas trabajadoras afectados.

Los órganos con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos en relación con la aptitud del trabajador

y la trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

2. Los reconocimientos médicos se realizarán con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, después de la incorporación al servicio tras ausencias prolongadas por motivos de salud y a intervalos periódicos.

No cabrá la incorporación de trabajadoras o trabajadores cuyo estado de salud sea incompatible con las funciones a desarrollar dentro de su categoría profesional.

3. Los reconocimientos médicos específicos, tanto de carácter voluntario como obligatorio, se realizarán conforme a los criterios establecidos por el Área Sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los contenidos y la periodicidad que se determinen en los Protocolos de vigilancia sanitaria específica de las personas trabajadoras publicados por el Ministerio de Sanidad u otros medios existentes.
4. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y trabajadoras con criterios epidemiológicos y colaborará con el Área técnica del citado servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer, en su caso, medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

## **Artículo 82. Protección de la Maternidad y/o lactancia natural.**

1. La Administración adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos con una posible repercusión en las trabajadoras en situación de gestación o lactancia natural. La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo deberá comprender la determinación de los riesgos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras en el periodo de gestación y lactancia natural. La determinación de los puestos de trabajo con riesgos se negociará con la representación de las personas trabajadoras y quedará reflejada en la Relación de Puestos de Trabajo.
2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural, la administración deberá eliminar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones de trabajo. La adaptación de puesto de trabajo en el periodo de gestación y lactancia natural conllevará la eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia natural con arreglo al correspondiente Procedimiento de Maternidad y/o lactancia natural. Se incluye en esta adaptación el

cambio temporal del puesto de trabajo y las medidas provisionales inmediatas mientras se resuelve la adaptación que pueden conllevar la separación del puesto de trabajo.

### **Artículo 83. Adaptación del puesto de trabajo por motivo de salud.**

1. El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo, con arreglo al correspondiente Procedimiento de Adaptación de Puesto de trabajo.
2. La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal. La adaptación del puesto de trabajo no supondrá sobrecarga de trabajo en otro trabajador o trabajadora y la administración deberá adoptar las medidas organizativas necesarias de forma inmediata tras la emisión de la resolución de dicho procedimiento.
3. La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas. El trabajador o trabajadora que haya obtenido adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes.

### **Artículo 84. Modificación de categoría profesional por motivo de salud.**

1. El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al cambio de categoría profesional en situación de Incapacidad Permanente Total o calificación de situación equivalente por la Comisión de valoración para la movilidad por motivos de salud, salvo que opte por la jubilación, en cuyo caso se procederá a la rescisión del contrato,
2. Una vez obtenida la calificación de Incapacidad Permanente Total o situación equivalente, se procederá por el servicio de prevención a señalar las categorías profesionales en las que pueda ser encuadrado el trabajador o trabajadora, dentro del mismo grupo profesional. Para poder acceder a dicha categoría profesional, será necesario título habilitante que demuestre estar en posesión de la titulación requerida para el puesto o superar la correspondiente prueba de capacitación. Superada ésta le será adjudicado un puesto de trabajo vacante que por sus características se considere idóneo, que no llevará aparejado cambio de localidad salvo consentimiento expreso del trabajador o trabajadora afectados. Todo ello, con arreglo al correspondiente Procedimiento de movilidad por motivos de Salud.



3. Será preferente la adjudicación de destino en un puesto de trabajo sobre cualquier otro procedimiento. El destino será definitivo, procediéndose a la novación contractual.
4. El personal que hubiera obtenido destino por este procedimiento podrá acceder a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes, debiendo acreditar previamente su capacidad funcional, aunque sean puestos de la misma categoría.

### **Artículo 85. Participación en materia de riesgos laborales.**

1. La participación de las personas trabajadoras y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales se realizará conforme a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y los acuerdos que se alcancen en el ámbito de negociación correspondientes.

Dicha participación se canalizará a través de los delegados y las delegadas de prevención de riesgos laborales, que son los representantes de las personas trabajadoras y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo y a través de los distintos órganos de participación establecidos en el Acuerdo de Participación en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. La administración determinará los procedimientos que garanticen a los/las representantes de las personas trabajadoras el derecho de información, consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales.

## CAPITULO NOVENO. CONCURSOS, PROMOCIÓN INTERNA E INGRESO LIBRE

### **Artículo 86. Principios generales sobre movilidad del personal laboral.** <sup>8</sup>

1. La movilidad, promoción y selección del personal laboral se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad con arreglo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo o Acuerdo que lo sustituya.
2. La movilidad voluntaria del personal laboral consistirá en el concurso de traslado de un puesto de trabajo a otro de la misma categoría laboral y en acceso a un puesto de trabajo de distinta categoría profesional, encuadrado en el mismo, inferior o superior grupo profesional. También cabrá la movilidad mediante permuta voluntaria.
3. Los procedimientos de movilidad de carácter voluntario se realizarán mediante convocatoria pública, publicada en el «Boletín Oficial de Aragón», previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras. Los concursos de traslados se convocarán tres veces al año, trimestralmente, en los meses de enero, abril y julio. Habrá un turno de accesos anual a otra categoría profesional-oficio, que se convocará en el último trimestre, en el mes de octubre.
4. En cada convocatoria del concurso de traslados incluirá todos los puestos de personal laboral dotados presupuestariamente que se encuentren vacantes u ocupados temporalmente y sin estar reservados a personal laboral fijo. La convocatoria del turno de accesos incluirá todos los puestos vacantes u ocupados temporalmente que, habiéndose ofertado en el turno de traslados inmediatamente anterior, hayan quedado vacantes
5. Los destinos obtenidos en los procedimientos de movilidad voluntaria serán irrenunciables y deberán ser provistos en las mismas condiciones que para el personal funcionario. En el caso de que la resolución comporte el reingreso, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.
6. Los puestos de trabajo de personal laboral cuya provisión sea el procedimiento de libre designación se regirán, en lo que resulte compatible, por lo dispuesto en la normativa vigente para el personal funcionario. Sólo podrán optar a dichos puestos el personal laboral fijo que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria.

8 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Las referencias en el texto del Convenio Colectivo referidas a categoría profesional hay que entenderlas referidas a categoría profesional/oficio".

7. La promoción interna del personal laboral se llevará a cabo a través del turno de acceso a distinta categoría profesional, además de los procesos de promoción cruzada que convoque la Administración para posibilitar el acceso del personal laboral, mediante turnos específicos de promoción, a Escalas o Clases de Especialidad de personal funcionario de igual o superior nivel de titulación.

### **Artículo 87. Nuevo ingreso y movilidad del personal laboral con discapacidad.**

El nuevo ingreso y la movilidad de personas con discapacidad se desarrollará reglamentariamente mediante Decreto del Gobierno de Aragón, previa negociación colectiva.

### **Artículo 88. Traslado a otro puesto de trabajo.**

1. Tres veces al año, se procederá a la convocatoria de concurso de traslados, incluyendo todos los puestos de trabajo de carácter permanente de personal laboral dotados presupuestariamente que se encuentren vacantes u ocupados de manera temporal sin encontrarse reservados a personal laboral fijo.
2. El procedimiento de provisión de dichos puestos de trabajo será el concurso de méritos.
3. El baremo a utilizar en los concursos de méritos será la antigüedad, valorándose 0,24 puntos por año en la misma categoría profesional a la que se concursa y 0,12 puntos por año en diferente categoría profesional, prorrateándose los períodos inferiores al año. En caso de empate, el orden de prelación a tener en cuenta será el de mayor antigüedad en la misma categoría profesional y, en caso de persistir el empate, el de mayor edad.

### **Artículo 89. Acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional dentro del mismo, superior o inferior grupo profesional.**

1. Las plazas que habiendo sido convocadas en el turno de traslados inmediatamente anterior queden vacantes, se ofertarán en el último trimestre del año, para el acceso a puestos de trabajo de otra categoría profesional. El acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional encuadrado en el mismo, inferior o superior grupo profesional, se realizará mediante el procedimiento de concurso, previa la acreditación de la correspondiente habilitación para el acceso a dicha categoría profesional.
2. El baremo a utilizar en el turno de promoción interna será la antigüedad, valorándose 0,24 puntos por año en la misma categoría profesional a la que se concursa y 0,12 puntos por año en diferente categoría profesional, prorrateándose los períodos inferiores al año. En caso de empate, el orden

de prelación a tener en cuenta será el de mayor antigüedad en la categoría profesional a la que se accede y, en caso de persistir el empate, el de mayor edad.

3. El destino obtenido supondrá la nueva clasificación profesional del trabajador, cuyo contrato será novado en lo referente a categoría profesional y retribuciones aplicables.
4. La categoría-oficio inicial de las personas trabajadoras, que hayan accedido a una nueva a través del correspondiente turno de accesos, se mantendrán como personal con la habilitación para la categoría-oficio de origen, con los efectos previstos en este convenio para el personal laboral habilitado. A tal efecto, ese reconocimiento se aplicará, a las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, hayan accedido a una nueva categoría-oficio, a través de los turnos de accesos o resultas de accesos efectuados durante la vigencia del VII convenio Colectivo.

## **Artículo 90. Condiciones de participación en los concursos de traslados y en el turno de accesos.<sup>9</sup>**

1. Podrán tomar parte en la convocatoria que se efectúa para el traslado a otro puesto de trabajo, el personal laboral fijo que ostente idéntica categoría profesional a los puestos de trabajo que opta. El personal laboral en situación distinta a la de prestación de servicios deberá haber superado el periodo mínimo exigido de permanencia en la situación desde la que participe en la convocatoria.
2. Podrá tomar parte en las convocatorias para el acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional encuadrada en el mismo, superior o inferior grupo profesional, el personal laboral fijo que acredite la correspondiente habilitación.
3. La participación de las personas interesadas, tanto en los traslados como en el turno de accesos, se realizará a través de la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo.

Para poder participar bien en los concursos de traslados, bien en el turno de accesos será necesaria la creación de un perfil personal del empleado público en la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo.

4. El perfil personal del empleado público en la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo tendrá carácter permanente, conservándose en éste los méritos aportados por el interesado.

Las solicitudes de puestos de trabajo se realizarán a través de la mencionada Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo.

---

9 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Las referencias en el texto del Convenio Colectivo referidas a categoría profesional hay que entenderlas referidas a categoría profesional/oficio".

5. Las personas participantes en los procesos de traslados y de promoción interna, podrán visualizar la totalidad de los puestos ofertados, y podrán solicitar los puestos para los que cumplan los requisitos establecidos en el presente Convenio.
6. Las personas trabajadoras con la categoría profesional de Conductor de Servicios Generales podrán participar en los turnos de traslados para el acceso a los puestos de Oficial Primera Conductor. Asimismo, los trabajadores con la categoría-oficio de Auxiliar de Internado podrán participar en los turnos de traslados para el acceso a los puestos de Personal de Servicios Auxiliares y de Personal Especializado de Servicios Domésticos

## **Artículo 91. Procedimiento de los concursos de traslados y de turno de accesos.**

1. Trimestralmente, se ofertarán los puestos de personal laboral dotados presupuestariamente que se encuentren vacantes u ocupados temporalmente, sin estar reservados a personal laboral fijo, para el traslado del personal laboral fijo a puestos de la misma categoría laboral.

Una vez al año, en el último trimestre, tras la resolución de las convocatorias de traslados, se convocará el turno de accesos a puestos de trabajo de distinta categoría profesional, incluyendo todos los puestos que determina el artículo 89.

2. El listado de puestos objeto de oferta será aprobado mediante resolución del órgano convocante, que se publicará en la web del Gobierno de Aragón, así como en la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo y en el Boletín Oficial de Aragón.
3. La solicitud deberá formularse en el plazo de 10 días hábiles, a partir del día siguiente a la publicación de la correspondiente oferta de puestos. Durante dicho plazo, las personas interesadas podrán anular su solicitud o modificarla mediante una nueva, que anulará totalmente la anterior. Transcurrido el plazo otorgado, la última solicitud formulada será vinculante para las personas solicitantes.
4. Una vez que finalice el correspondiente turno trimestral, la valoración de las solicitudes formuladas por las personas participantes, se realizará de forma automática, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de los concursos de méritos.

A la vista de las propuestas de adjudicación, la Dirección General competente en materia de función pública dictará resolución de adjudicación provisional, que será publicada en el Portal del Empleado Público en la dirección web: <https://intranet.aragon.es> y en la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo, conteniendo las puntuaciones y destinos provisionalmente asignados. La adjudicación provisional de los puestos deberá realizarse en el plazo máximo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para solicitar los puestos.

Las personas participantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Portal del Empleado Público en la dirección web: [https:// intranet.aragon.es](https://intranet.aragon.es) y en la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo para formular alegaciones contra la adjudicación provisional.

Las alegaciones formuladas contra la adjudicación provisional serán resueltas mediante la adjudicación definitiva de los puestos.

5. La adjudicación definitiva de los puestos se deberá publicar en el “Boletín Oficial de Aragón”, así como en el Portal del Empleado Público en la dirección web: <https://intranet.aragon.es> y en la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo.

## **Artículo 92. Pruebas de habilitación.**

1. Las pruebas de habilitación deberán convocarse, como máximo, cada dos años, a contar desde la celebración de las pruebas de habilitación inmediatamente anteriores.
2. La superación de la prueba de habilitación supondrá la acreditación de los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional para la que resulta habilitado.
3. Podrá participar en las pruebas de habilitación para el acceso a otras categorías laborales el personal laboral fijo. Será requisito previo estar en posesión de la titulación oficial exigida para el acceso a dicha categoría profesional o, en su caso, acreditar diez años de antigüedad en una categoría profesional que tenga relación funcional directa con la categoría profesional a cuya habilitación se aspira. A tal efecto, las relaciones funcionales entre categorías profesionales se determinarán, mediante negociación colectiva, en la Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio.

En el caso de personal del Grupo E que participe a pruebas de habilitación para categorías del Grupo D, el requisito de antigüedad será de 5 años.

4. Las pruebas de habilitación guardarán estrecha relación con la categoría profesional a la que se opte y serán ejecutadas por el órgano previsto en el artículo 97.7 del presente Convenio Colectivo.

La prueba consistirá en un examen de contenido teórico-práctico, con un máximo de 50 preguntas de tipo test; para las categorías que se determinen, mediante negociación colectiva, en la Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio, podrá exigirse una prueba no escrita de tipo práctico; estarán exentos de la realización de dicha prueba práctica quienes acrediten la correspondiente titulación habilitante, o el correspondiente certificado de profesionalidad o tres años de

servicios en la categoría profesional a la que se accede. Se entenderá superada por aquellos que hayan obtenido la calificación de apto.

5. La habilitación obtenida para el acceso a otras categorías profesionales, permitirá participar de forma sucesiva en cuantas convocatorias se efectúen en esta modalidad de movilidad.
6. La habilitación obtenida podrá ser acreditada por el personal laboral fijo en los procedimientos de cobertura temporal de las vacantes de puestos de trabajo de personal laboral

### **Artículo 93. Promoción interna temporal.**

1. Los puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente podrán ser provistos con carácter temporal por personal laboral fijo de distinta categoría profesional, ya sea del mismo grupo profesional o de diferente grupo profesional siempre que se realice en el mismo centro de destino. Este procedimiento se utilizará con carácter previo a la cobertura de los puestos de trabajo a través de la bolsa de empleo de personal laboral temporal.
2. El personal laboral que acceda por promoción interna temporal deberá acreditar la habilitación correspondiente para dicha categoría profesional y se utilizarán los criterios de valoración baremados en razón de la antigüedad, valorándose con 0,24 puntos por año en la misma categoría profesional y 0,12 puntos por año en diferente categoría profesional.
3. La adjudicación de un puesto de trabajo de distinta categoría profesional a través de promoción interna temporal supondrá la suscripción de un nuevo contrato de trabajo, en la modalidad que corresponda y el pase a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público con reserva de su puesto de trabajo de origen. En el supuesto de que desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación deberá incorporarse a su puesto de trabajo de origen con carácter inmediato, ya que, de lo contrario, perderá el derecho a la incorporación, pasando a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

### **Artículo 94. Procedimiento y efectos de la promoción interna temporal.**

1. Para poder participar en la promoción interna temporal se requiere reunir los siguientes requisitos:
  - a) Ser personal laboral fijo de la Administración General de la Comunidad Autónoma.
  - b) Ostentar distinta categoría profesional a la que se promociona.
  - c) Acreditar la habilitación para la categoría profesional a la que se accede.
  - d) Hallarse destinado con carácter definitivo en el mismo centro de destino.

2. A tales efectos se consideran centros de destino las unidades o establecimientos funcionales definidos como tales en las relaciones de puestos de trabajo, de los que dependen los puestos de trabajo. Cuando un centro de destino tenga distintos centros de trabajo se aplicarán ambos criterios para determinar el ámbito de aplicación de la promoción interna temporal, es decir, el concepto «centro de trabajo de destino».
3. Sólo se confeccionarán listas de promoción interna temporal para aquellas categorías profesionales que existan en cada centro de destino (o centro de trabajo de destino) y sólo en el caso de que se halle destinado, en dicho centro, personal laboral que esté habilitado oficialmente para acceder a dichas categorías profesionales.

Durante el mes de enero de cada año, las personas trabajadoras que lo deseen podrán actualizar los datos relativos a su antigüedad en su centro de destino, o incorporarse a la lista (en el caso de que no estuvieran todavía o se hubieran incorporado al centro fuera de dicho periodo).

Únicamente en el supuesto de inexistencia de lista de una determinada categoría profesional, podrá confeccionarse lista de la misma si con posterioridad a la fecha indicada se incorporase algún trabajador al centro de trabajo que estuviera habilitado para dicha categoría profesional.

4. La valoración se efectuará del siguiente modo, a razón de 0,24 puntos por año, la antigüedad reconocida en la misma categoría profesional a la que se pretende acceder por promoción interna temporal (0,02 puntos por mes, sumando todos los posibles períodos y redondeando a mes completo en el caso de que resulte fracción igual o superior a 15 días). A razón de 0,12 puntos por año, la antigüedad reconocida en cualquier categoría profesional distinta de la mencionada en el apartado anterior (0,01 punto por mes, procediendo en la misma forma que anteriormente).
5. Efectuada la valoración, se confeccionará una lista por cada centro de destino y categoría profesional que se expondrá en los respectivos tablones de anuncios del centro.
6. Podrá acudir a esta forma de provisión cuando exista una vacante que, por necesidades de funcionamiento del servicio, se considere necesario cubrir y se encuentre en uno de los supuestos siguientes:
  - Puestos de trabajo de nueva creación, así como los contratos de interinidad que se formalicen en tanto se procede a la creación del respectivo puesto de trabajo.
  - Vacantes generadas por jubilación total de sus titulares. Si la jubilación es parcial, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio Colectivo, únicamente podrán acceder aquellas personas trabajadoras que tengan concertado un contrato a tiempo parcial con la Administración General de la Comunidad Autónoma.



- Vacantes definitivas resultantes tras la celebración de todos los turnos de movilidad interna del personal laboral fijo hasta su provisión definitiva por los procedimientos reglamentarios.
- Sustituciones motivadas por suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes, dispensa sindical del titular o por baja maternal de la titular.
- En el resto de supuestos distintos de los anteriores (baja por enfermedad, permiso, licencia, contrataciones sin puesto de trabajo de R.P.T., o similares) sólo se admitirá por periodos superiores a tres meses. Se excluyen, expresamente, las contrataciones que se efectúan para atender la acumulación de tareas que se produce con motivo del disfrute de los periodos vacacionales.

A medida que se produzcan los referidos supuestos se acudirán a la lista de espera correspondiente y se ofertará la plaza a quien corresponda por orden de puntuación.

Si el primer candidato no acepta la oferta se pasará al segundo y así sucesivamente hasta que se agote la correspondiente lista. La renuncia al puesto ofertado no conllevará penalización alguna.

Por el contrario, la renuncia a una contratación, una vez aceptada y efectuada la oportuna novación contractual, conllevará la exclusión del candidato de la correspondiente lista de promoción interna temporal durante el período de un año a contar desde dicha renuncia.

7. Una vez finalizada la contratación, por desaparición de la causa que dio origen a la promoción interna temporal, el candidato cesado se reincorporará al final de la correspondiente lista siempre que haya estado en activo un período efectivo de 90 días, hasta el momento de actualización de la misma en el que volverá a ocupar el lugar que le corresponda.
8. Sólo en caso de agotamiento de lista cabrá proceder a la cobertura del puesto a través de las bolsas de empleo de personal laboral.
9. Se establecerá un período de prueba que no podrá exceder de 20 días naturales, cuyo cómputo se iniciará el día siguiente al de su incorporación al correspondiente puesto de trabajo. Dicho periodo quedará excepcionado en aquellos casos en que la persona trabajadora haya desempeñado anteriormente otro puesto con idénticas funciones. Durante dicho período la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En el supuesto de no superación del período de prueba, el candidato no volverá a ser llamado para promoción interna temporal durante el período de un año a contar desde la resolución del contrato.
10. La persona candidata que acepte la oferta de promoción interna temporal suscribirá un contrato de trabajo con la nueva categoría a la que accede temporalmente y en la modalidad que corresponda según el origen de la vacante. Asimismo, en la categoría profesional de la que procede pasará a la

situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público con reserva de su puesto de trabajo de origen, al cual se reincorporará con carácter inmediato en el supuesto de que desaparezca la causa que dio origen a su promoción interna temporal.

## **Artículo 95. Participación en los procesos de promoción interna.**

El personal laboral fijo podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna para clases de especialidad de personal funcionario del mismo o superior Grupo o Subgrupo profesional con las mismas condiciones y requisitos que el personal funcionario.

## **Artículo 96. Permuta.<sup>10</sup>**

1. El personal laboral fijo podrá proceder a la permuta de su puesto de trabajo con otro trabajador o trabajadora, previa autorización del Departamento o Departamentos correspondientes.
2. Sólo cabrá autorizar permutas entre personas trabajadoras con idéntica categoría profesional, nivel y con destino definitivo en sus puestos de trabajo. No cabrá autorizar permutas a aquellas personas trabajadoras cuya edad real sea inferior en un año a la correspondiente para la jubilación forzosa o al personal en proceso de jubilación parcial.
3. El personal que obtenga un destino mediante permuta, no podrán solicitar nueva permuta hasta que hayan transcurrido diez años de la anterior.
4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón estudiará con otras Administraciones Públicas la posibilidad de efectuar permutas entre el personal de las mismas, siempre que sean de las mismas categorías profesionales o similares, manteniendo en todo caso la antigüedad de los interesados.

## **Artículo 97. Nuevo ingreso.<sup>11</sup>**

1. La selección de personal de nuevo ingreso, a través de la Oferta de Empleo Público, incluirá las necesidades de personal laboral que no puedan ser atendidas con los efectivos existentes.

---

10 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Las referencias en el texto del Convenio Colectivo referidas a categoría profesional hay que entenderlas referidas a categoría profesional/oficio".

11 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Las referencias en el texto del Convenio Colectivo referidas a categoría profesional hay que entenderlas referidas a categoría profesional/oficio".

2. Se incluirán en la Oferta de Empleo Público, los puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente que no resultaron provistos mediante los procedimientos de movilidad establecidos en el presente Convenio.
3. Se reservará, como mínimo, un 8 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, pudiendo ser objeto de convocatoria independiente, en los términos establecidos legalmente.
4. Se reservará un 2 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición de mujeres víctimas de violencia en los términos que se determinen legalmente, así como un 1 por 100 para ser cubiertas por personas transexuales y un 1 por 100 para ser cubiertas por quienes se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 4/2008, de 17 de junio, de medidas a favor de las víctimas de terrorismo.
5. La selección del personal de nuevo ingreso se realizará mediante el sistema que, con carácter general, se establezca en la Ley de Función Pública para el personal de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y pública concurrencia.
6. Las pruebas a desarrollar y el contenido de las mismas se ajustarán al perfil profesional de las categorías profesionales.

Todas las categorías profesionales tendrán una prueba de acceso que contenga preguntas de carácter teórico y preguntas de carácter teórico-práctico.

Para el acceso a las categorías profesionales que se determinen, mediante negociación colectiva, en la Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio, se realizará, además, una prueba de carácter práctico. Dicha prueba, que no tendrá calificación numérica, determinará la aptitud de las personas aspirantes. Las personas que posean titulación habilitante para el ejercicio de dichas categorías profesionales o hayan desempeñado puestos de trabajo en la misma categoría profesional en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón durante, al menos, cinco años, se considerarán aptas, sin necesidad de realizar la citada prueba práctica.

7. La constitución del órgano de selección, su composición y normas de actuación serán las vigentes para la selección de personal funcionario.
8. No podrá declararse que ha superado el proceso selectivo un número superior al de plazas convocadas. Las personas aspirantes que superen el proceso selectivo optarán a los puestos de trabajo que se les ofrezcan por orden de puntuación.

9. Los contratos de trabajo deberán suscribirse en el plazo máximo de treinta días a contar desde el siguiente a la publicación de la resolución de adjudicación de los puestos de trabajo. Transcurrido dicho plazo sin la suscripción del contrato, salvo causas justificadas debidamente acreditadas, se declarará la pérdida de la adjudicación del puesto de trabajo y su exclusión del proceso selectivo.

## **Artículo 98. Selección del personal temporal.** <sup>12</sup>

1. La selección del personal laboral temporal se llevará a cabo mediante Bolsas de Empleo por cada categoría profesional para todo el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo y se regirá por los siguientes principios y criterios generales:
  - a) Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal laboral temporal.
  - b) Eficacia y agilidad en el proceso de selección.
  - c) Objetividad y transparencia.
  - d) Descentralización de la gestión.
2. No se admitirá la incorporación de personal laboral fijo de la misma categoría profesional en una lista de selección de personal laboral temporal.
3. El personal temporal tendrá derecho a la mejora de empleo, según se determine en la norma que regule la gestión de las bolsas de empleo de este personal.

## **Artículo 99. Procedimientos para la selección de personal laboral temporal.**

La confección de las Bolsas de Empleo se regirá por los siguientes procedimientos:

- a) Bolsas de Empleo derivada de procesos selectivos.

En las solicitudes para participar en los procesos selectivos para la selección de personal laboral fijo, los aspirantes podrán manifestar su voluntad de acceder, en el caso de no superar las pruebas del proceso selectivo, a las bolsas de empleo de la correspondiente categoría profesional y provincia, con indicación, en su caso, de las localidades preferentes. No obstante, se confeccionará una bolsa específica para puestos de trabajo a tiempo parcial.

El personal laboral temporal será seleccionado mediante el llamamiento a través de las bolsas de empleo ordinarias, derivadas de un proceso selectivo. Estas listas se ordenarán del siguiente modo:

---

<sup>12</sup> Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. "Las referencias en el texto del Convenio Colectivo referidas a categoría profesional hay que entenderlas referidas a categoría profesional/oficio".

- 1) Relación de personas aspirantes que, sin haber superado el proceso selectivo, han aprobado alguno de sus ejercicios, ordenados por número de ejercicios aprobados y la puntuación obtenida en el primer ejercicio.
- 2) Relación de personas aspirantes que, no habiendo superado ninguno de los ejercicios del proceso selectivo, serán ordenados según la puntuación obtenida en el primer ejercicio, junto con la valoración de los servicios prestados en la correspondiente categoría profesional, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, a razón de 0.015 puntos por mes de servicios prestados con un máximo de 10 años.

Las bolsas de empleo derivadas de procesos selectivos posteriores derogarán a las de los anteriores.

b) Bolsas de empleo de libre concurrencia.

En aquellos casos en que no exista lista de espera derivada de proceso selectivo, o ésta se encuentre agotada o concurra alguna circunstancia que así lo justifique se podrán confeccionar bolsas de las distintas categorías profesionales para la cobertura temporal de los puestos de trabajo de personal laboral, ya sean permanentes o por el desempeño temporal de actividades.

Estas bolsas se confeccionarán a través de pruebas selectivas que versarán sobre las materias contenidas en el temario en vigor para el ingreso en la categoría profesional de que se trate, en los términos que se prevean en la respectiva convocatoria.

c) Bolsas de empleo extraordinarias.

En caso de no disponer de bolsas de empleo, se procederá a la selección de los candidatos a través del Servicio Público de Empleo. Los anuncios se publicarán en la página web del Gobierno de Aragón, en el espacio habilitado al efecto.

En la selección quedarán garantizados, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, mediante la realización de pruebas selectivas que versarán sobre las materias contenidas en el temario en vigor para el ingreso en la categoría profesional correspondiente.

Las listas de espera derivadas de estas bolsas tendrán una vigencia de tres años.

## **Artículo 100. Sustitución de personal jubilado.**

1. La sustitución del personal laboral fijo que acceda a la jubilación se realizará a través de la bolsa de empleo que corresponda y con el orden de prelación existente. En todo caso los candidatos deberán reunir los requisitos generales y específicos que exija la normativa en vigor.
2. Los contratos de relevo suscritos en los supuestos de jubilación parcial serán objeto de novación a un contrato de duración determinada o la modalidad contractual que proceda, en el momento de producirse la jubilación completa del trabajador sustituido o cese por cualquier causa, salvo que lo impida la normativa reguladora vigente.

## **Artículo 101. Periodo de prueba.**

1. El período de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder de 20 días.
2. El cómputo se iniciará el día siguiente al de su incorporación al correspondiente puesto de trabajo.
3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.
4. Las situaciones de violencia de género que afecten a la trabajadora, cuando impliquen ausencia de más del 25% de la duración del período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo. Cuando dichas situaciones impliquen ausencia de la trabajadora de menos del 25% del período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, si bien dichas ausencias no podrán suponer en ningún caso la no superación del periodo de prueba.

## **Artículo 102. Garantía en el empleo.**

El personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que haya accedido a esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto y publicado en el Boletín Oficial de Aragón, tendrá garantizadas, en todo caso, la permanencia y la estabilidad en el empleo.

## **Artículo 103. Derecho de opción.**

El personal laboral con contrato indefinido, afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en la Administración de la Comunidad Autónoma en los supuestos de transferencia a

empresas privadas o públicas, fundaciones y consorcios. En los supuestos de que dicha transferencia sea a otras Administraciones no será de aplicación lo previsto en este artículo.

## **Artículo 104. Movilidad geográfica.**

1. Las personas trabajadoras, salvo aquellos contratadas específicamente para trabajos de carácter móvil o itinerante, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto, que exija un cambio de residencia, salvo que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. La movilidad geográfica será negociada, en todo caso, con la representación legal del personal. en caso de disconformidad con el traslado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
2. En el supuesto de que la persona trabajadora trasladada curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado se efectúe fuera del período lectivo ordinario. El traslado deberá ser comunicado con un mes de antelación, como mínimo.
3. La persona trabajadora trasladada forzosamente tendrá derecho a que se le abonen sus gastos de viaje y de los familiares a su cargo, así como los gastos de traslado de muebles y enseres y el importe de dos dietas completas, percibirá una indemnización de 5000 euros o 3000 euros si la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón le proporciona vivienda. Estos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje en que lo hagan las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
4. Tendrán prioridad para no ser trasladados:
  - a) La representación legal del personal, salvo renuncia expresa a ese derecho
  - b) Las personas trabajadoras con discapacidad, salvo renuncia expresa a ese derecho.
5. En todos los supuestos de adscripción forzosa de una persona trabajadora a localidad distinta del municipio donde estuviese ubicado su anterior centro de trabajo, y siempre que dicho traslado no suponga necesariamente cambio de residencia del mismo, se abonarán los gastos de desplazamiento por los días efectivamente trabajados, en la cuantía por kilómetro regulada en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, entre las localidades en las que se sitúen el anterior y el nuevo centro de trabajo.
6. Podrán pactarse por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y la representación legal del personal otros sistemas y fórmulas de movilidad geográfica mediante un Plan de Empleo.

## **Artículo 105. Trabajos de superior o inferior categoría.**

1. Se entenderá por trabajos de superior o inferior categoría aquellos que signifiquen variación de grupo o nivel retributivos salvo que sean de la misma categoría profesional.
2. Cuando por necesidades del servicio, mediando razones técnicas u organizativas, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón destine a una persona trabajadora a realizar trabajos de categoría superior será retribuido con el mismo salario que corresponda a esa categoría durante el período que los realice.
3. La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría no podrá ser superior a seis meses de duración en el plazo de un año o a ocho meses en el plazo de dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, se procederá a su cobertura a través de los procesos de movilidad establecidos en este Convenio.

4. Cuando se encomiende a una persona trabajadora la realización de un trabajo de superior o inferior categoría por tiempo superior a 1 mes será necesaria la comunicación a la Dirección General competente en materia de Función Pública.
5. Los peones especializados que manejen compactadores estáticos y vibratorios de cualquier tipo y potencia, percibirán, durante el tiempo que realicen este trabajo, la diferencia entre su salario base y el salario base mínimo del Grupo D. En estos supuestos no procederá el ascenso ni la cobertura de plaza alguna.
6. La realización de trabajos de superior o inferior categoría requerirá comunicación previa por escrito y motivada al afectado y a la representación del personal.

## **Artículo 106. Modificación de condiciones de trabajo.**

1. Cuando se produzcan modificaciones de las condiciones de trabajo, incluidos los cambios de categoría profesional, de conformidad con lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, operará la novación del contrato ex lege. Si la variación afecta a los términos establecidos, de forma escrita en éste, se modificará expresamente el mismo.
2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se registrará de conformidad con lo previsto en la legislación laboral y deberán venir motivadas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.



3. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo serán previamente negociadas con los representantes de las personas trabajadoras. En el caso de no existir acuerdo y exista impugnación ante la jurisdicción competente, la modificación quedará en suspenso hasta que recaiga sentencia que declare si la misma es justificada o injustificada. En el supuesto de que la sentencia declare que es injustificada, no se pondrá en marcha, la modificación de condiciones de trabajo. El personal afectado por una modificación sustancial de condiciones de trabajo, podrá participar en el primer traslado que se convoque sin limitación en cuanto al periodo de permanencia en el anterior puesto de trabajo.

### **Artículo 107. Transferencias de personal.**

1. Cuando se produzcan transferencias de personal a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se negociarán las condiciones de integración en la Mesa de Transferencias de Personal.
2. Si hubiese diferencias de jornada, retribuciones y sistema de clasificación profesional en relación con las aplicables en la Administración de la Comunidad Autónoma se podrán pactar condiciones diferentes y plazos de homologación. Dicho acuerdo tendrá el mismo valor que lo pactado en Convenio colectivo.

## **CAPITULO DÉCIMO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 108. Potestad disciplinaria.**

1. La Administración sancionará mediante la correspondiente resolución derivada del procedimiento sancionador instruido a tal efecto las infracciones del personal laboral a su servicio sujeto al presente Convenio, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el régimen disciplinario, con lo dispuesto en este Convenio y, en lo no previsto en estas normas, en la legislación laboral.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios establecidos en el mencionado texto refundido.

Los principios y reglas establecidos en el capítulo VI del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, referido a los deberes de los empleados y empleadas públicos y al Código de Conducta, informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.

3. Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves será necesaria la instrucción del correspondiente procedimiento según la legislación vigente en cada momento, siendo preceptiva la audiencia a la persona interesada. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada. El incumplimiento del principio de audiencia dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento.
4. El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas reguladoras del mismo y, entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

### **Artículo 109. Responsabilidad disciplinaria.**

1. Incurrirá en responsabilidad disciplinaria el personal laboral en los términos establecidos en el EBEP, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. El personal laboral que tenga su contrato de trabajo suspendido incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer en dicha situación.
3. Una vez emitida una resolución sancionadora, de no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución sancionadora por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita.
4. Cuando la persona trabajadora que fuere objeto de un procedimiento disciplinario cambie de destino o de puesto de trabajo durante su instrucción, pasando a depender de otra autoridad administrativa con competencia sancionadora, la resolución corresponderá a la autoridad que incoó el expediente disciplinario, si bien la sanción se ejecutará por el servicio o autoridad administrativa en la que esté prestando servicios en ese momento.

### **Artículo 110. Faltas disciplinarias.**

Las faltas disciplinarias del personal laboral cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser muy graves, graves o leves.

## **Artículo 111. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves, además de las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

- a) La inducción directa a otro personal a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido.
- b) El abuso de autoridad. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral, incluidas las órdenes verbales. Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal abuse de autoridad.
- c) La violación del sigilo profesional.
- d) La negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, salvo que, por su gravedad, sea considerada falta grave.
- f) La violencia de género u otras formas de violencia sexual, de conformidad con el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- g) El hostigamiento moral del superior al inferior jerárquico o entre compañeros de trabajo, con un perjuicio tal que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico
- h) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre siempre que haya sido sancionado, aunque la infracción sea de distinta naturaleza.

## **Artículo 112. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

- a) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave.
- b) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

- c) La falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causará un perjuicio notorio al servicio.
- d) Simular la presencia de otro u otra empleado o empleada fichando o firmando por él o ella con el fin de eludir los controles horarios.
- e) La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones con los mismos que generen escándalo público.
- f) El incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral que previamente hayan sido informadas mediante formación.
- g) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- i) La no utilización de los equipos de protección individual.
- j) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

### **Artículo 113. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves:

- a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- b) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- c) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones previamente informadas sobre seguridad y salud laboral.
- d) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, que no se encuentren incluidas en el apartado d) del artículo anterior.
- e) No atender al público, a los asistidos o al personal en general, con la debida corrección.
- f) Discusiones con el personal del centro de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- g) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

## **Artículo 114. Sanciones.**

Las sanciones que puedan imponerse por la comisión de faltas muy graves, graves y leves, serán las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Artículo 115. Sanciones para el personal laboral temporal.**

1. Al personal laboral temporal le serán aplicables todas las sanciones contempladas en los artículos anteriores en la medida en que resulten compatibles con su naturaleza.
2. Por la comisión de faltas graves y muy graves podrá acordarse también la exclusión definitiva de la totalidad de las listas de espera o bolsas de empleo que se encuentren vigentes en el momento de imponerse la sanción.
3. Las sanciones por faltas graves y muy graves supondrán la suspensión de las bolsas de empleo durante su ejecución, a excepción de la sanción de despido disciplinario por falta muy grave que implicará la exclusión de la persona sancionada de las bolsas de empleo.

## **Artículo 116. Criterios para la determinación de las sanciones.**

Para graduar las faltas y sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Negligencia que se revele en la conducta.
- c) Reiteración o reincidencia.
- d) Grado de participación.
- e) La gravedad de los daños y perjuicios causados a la Administración, al interés público y a los ciudadanos.
- f) La minoría de edad.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o trabajadora, o multa de haber.

## **Artículo 117. Imposición de las sanciones.**

Los órganos competentes para la imposición de las sanciones son los siguientes:

1. Para las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves, la persona titular del Departamento u Organismos Público respectivo.

2. Para las sanciones impuestas por faltas leves, la persona titular de la Secretaría General Técnica o Dirección General respectiva, en caso de que la persona sancionada esté destinada en los servicios centrales, o la persona titular de la Delegación Territorial, en caso de que la persona sancionada esté destinada en los servicios periféricos.

### **Artículo 118. Prescripción de las faltas y de las sanciones.**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

### **Artículo 119. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.**

La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.
- c) La pérdida de la condición de personal laboral, si bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

### **Artículo 120. Anotación y cancelación de las sanciones impuestas.**

1. Las sanciones impuestas se anotarán en el Registro Central de Personal.
2. La cancelación de estas anotaciones se producirá, en todo caso, de oficio, sin perjuicio de que el trabajador o trabajadora pueda instar dicha cancelación, a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves, a partir de la fecha en la que finalice su cumplimiento.
3. No se computarán a efectos de reincidencia o reiteración las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

## **Artículo 121. Denuncias a instancia de parte.**

1. El personal laboral podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional, incluido el acoso laboral, sexual o por razón de sexo. En su caso, el trabajador o trabajadora procederá de acuerdo con los protocolos de actuación aprobados por la Administración para este tipo de conductas.
2. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito la persona interesada, podrá abrir la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. La información previa no formará parte del expediente.

## **Artículo 122. Duración del procedimiento.**

1. La duración del procedimiento disciplinario no excederá de tres meses, a contar desde su incoación. No obstante, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de tercero se podrá ampliar dicho plazo por un máximo de tres meses adicionales.

Transcurrido el plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad.

2. No se producirá la caducidad si el expediente hubiese quedado paralizado por causa imputable a la persona inculpada.
3. La declaración de caducidad que, en su caso, se dicte no implica la prescripción de la falta cometida, que se ajustará a estos efectos a los plazos establecidos, por lo que si el plazo exigido para ello no hubiera prescrito la falta se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador.

## **Artículo 123. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.**

1. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del órgano judicial competente o del Ministerio Fiscal.
2. Adoptada la suspensión del procedimiento, ésta se extenderá hasta la notificación de la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al proceso penal.
3. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

4. Si no existe tal identidad, o si existiendo, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad penal que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento disciplinario para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.
5. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a la Administración.

### **Artículo 124. Inicio.**

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de otros órganos o por denuncia.
2. La Administración podrá acordar con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario una fase de diligencias previas informativas cuando tenga conocimiento de hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados. Este trámite no interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas. El inicio de esta fase se acordará por el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, que designará al empleado o empleada público que se encargue de llevarlas a cabo y que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como persona instructora.
3. El acuerdo de inicio deberá contener, al menos, los posibles hechos susceptibles de sanción, y se notificará al presunto infractor, a la persona que se designe como instructora y, en el caso de que potestativamente se designe secretario o secretaria, a la persona que haya sido designada como tal, así como a los y las representantes del personal laboral.
4. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse la resolución de iniciación a la persona denunciante.
5. La persona instructora deberá ser un funcionario o funcionaria a quien se le haya requerido para el acceso al Cuerpo o Escala un nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso al personal laboral que resulte inculpado. La persona designada como secretaria, de haberse procedido a dicha designación, podrá ser personal funcionario o laboral, sin que tenga que cumplir necesariamente la condición de la titulación señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a ésta en ninguna de las fases del procedimiento. A estas personas les será de aplicación la normativa vigente en materia de abstención y recusación.



## **Artículo 125. Medidas cautelares.**

1. Durante cualquier fase de un expediente disciplinario por falta muy grave podrá acordarse, por el órgano que acordó su iniciación, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora presuntamente responsable de la falta, cuando se considere que su presencia en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, para otros empleados o empleadas públicos o cuando razones justificadas así lo aconsejen.
2. La suspensión provisional se sujetará a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Asimismo, podrá adoptarse cualquier otra medida cautelar que se considere conveniente para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos fundamentales.

## **Artículo 126. Instrucción.**

1. La persona instructora como primera medida procederá a tomar declaración al presunto inculpado y ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. En un plazo no superior a un mes desde la notificación a la persona presuntamente inculpada de la incoación del expediente, la persona instructora formulará el pliego de cargos, claro y preciso, en el que consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que pudieran serle de aplicación. En casos excepcionales y previamente justificados, la persona instructora podrá solicitar la ampliación del plazo referido. El pliego de cargos se notificará por escrito al inculpado. Este dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde el día siguiente al de su notificación para contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuantos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.
3. La persona instructora deberá informar a la persona presuntamente inculpada, dejando constancia en el expediente, de la posibilidad que tiene de ejercitar su derecho a la asistencia de la representación legal del personal y/o un delegado o delegada sindical en cualquier momento del proceso. En todas las diligencias y pruebas que practique la persona instructora estará presente siempre que así lo solicite el inculpado un representante legal de las personas trabajadoras y el delegado sindical.

Ambos tendrán derecho a la vista y copia del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias o pruebas.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta. La persona instructora podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

4. La persona instructora podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior a un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse en forma reglamentaria al inculpado su realización.

Finalizada la práctica de las pruebas y las diligencias correspondientes, la persona instructora dará vista del expediente a la persona presuntamente inculpada con carácter inmediato, dándole un plazo de diez días hábiles para que alegue lo que estime conveniente para su defensa.

5. La persona instructora formulará, a su vez, dentro de los diez días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con toda clase de precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad de la persona presuntamente inculpada, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por la persona instructora a la persona presuntamente inculpada para que en el plazo de diez días hábiles pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa.

6. Oída la persona presuntamente inculpada o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, que, a su vez, lo enviará al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

## **Artículo 127. Resolución.**

1. La resolución deberá contener como mínimo los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

La resolución habrá de ser motivada y recogerá todas las cuestiones planteadas en el expediente, sin que pueda recoger hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución.

2. La resolución se notificará a la persona expedientada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

3. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución.

### **Artículo 128. Procedimiento abreviado para faltas leves.**

1. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo mediante un procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.
2. El acuerdo, al que se acompañará la documentación que se dispusiera, se notificará a la persona presuntamente infractora y, cuando proceda, a la persona denunciante y al órgano sindical correspondiente. En el acuerdo de iniciación se citará a la persona presuntamente infractora con una antelación suficiente a la fecha señalada para el trámite de audiencia y se incluirá el hecho que se le imputa.
3. Realizado el trámite de audiencia, se dictará la resolución.

## **CAPITULO UNDÉCIMO. REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **Artículo 129. Representación de las personas trabajadoras.**

1. Las partes se reconocen como interlocutores válidos con el fin de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón considera a los Sindicatos, de acuerdo con la representatividad obtenida en las correspondientes elecciones sindicales, como elementos básicos para afrontar las ineludibles relaciones entre las personas trabajadoras y la Administración,

dentro de la estructura negociadora vigente y sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos de representación legalmente constituidos.

3. Se entenderá por representantes legales del personal, a los efectos de lo dispuesto en este Convenio, a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Sindicales.

### **Artículo 130. Derechos, garantías sindicales y dispensa sindical.**

Las partes firmantes respetarán, en todo caso, los acuerdos Administración-Sindicatos que se suscriban entre las Organizaciones Sindicales y la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de derechos, garantías sindicales y dispensa sindical, sin perjuicio de lo estipulado en la normativa vigente.

### **Artículo 131. Delegados y delegadas sindicales.**

1. Las secciones sindicales estarán representadas por delegados y delegadas sindicales elegidos por y entre su afiliación. Estos delegados y delegadas defenderán los intereses del sindicato al que representen y de la afiliación del mismo en su ámbito y servirán de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección de los respectivos centros.
2. Los delegados y delegadas sindicales tendrán acceso, a la misma información y documentación que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías, funciones y derechos reconocidos por este convenio a los delegados y delegadas de personal y miembros de los comités de empresa.
3. Serán oídos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a la afiliación de su sindicato.
4. Serán informados y oídos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con carácter previo:
  - a) En relación con los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves que afecten a la afiliación de su Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslados forzados de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar a los intereses colectivos del personal.
  - c) En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

5. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.
6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
7. Tendrán derecho al percibo de los gastos de desplazamiento y dietas que se originen en el ejercicio de sus funciones, cuando sean convocados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **Artículo 132. Delegadas o delegados de igualdad.**

1. Las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras. La designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, será acordada en la Mesa Sectorial de Administración General entre la administración y las organizaciones sindicales con representación en la mesa.
2. Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad serán la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa sobre igualdad en la aplicación del Convenio, y aquellas que se les reconozcan en los correspondientes planes de igualdad, debiendo estar encaminadas a la consecución de los objetivos regulados en la Ley de Igualdad y en el Plan de Igualdad vigente en cada momento.
3. En todos los casos, para el desarrollo de las funciones de los Delegados o Delegadas de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representantes legales de las personas trabajadoras.

### **Artículo 133. Cuota sindical.**

1. A requerimiento expreso de las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente del salario de dicho mes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.2 del Estatuto de las personas trabajadoras y demás disposiciones conexas.
2. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón un escrito en el que se expresará con claridad la orden de

descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta corriente o libreta de la Entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, manifestada por escrito. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

### **Artículo 134. Comités de empresa y delegados de personal.**

1. El Comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de las personas trabajadoras y trabajadoras.
2. Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones, concedidos por las normas, se reconocen al Comité de Empresa y a las y los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:
3. Ser informado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón:
  - A) Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.
  - B) Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sobre los planes de formación profesional de la misma.
  - C) En función de la materia de que se trate:
    - 1.- Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
    - 2.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entregará a la representación legal de las personas trabajadoras copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación, o cualquier otra norma que la sustituya.
    - 3.- Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves de las personas trabajadoras y, en especial, en los supuestos de despido.
    - 4.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
4. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos que en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.
- 2.- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los programas de capacitación de las personas trabajadoras.
- 3.- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, previstas en la legislación de prevención de riesgos laborales.
5. Colaborar con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.
6. Las y los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa y aquél en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A) y B) del punto 1 de este artículo, aún después de cesar en su representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón señale expresamente el carácter reservado, así como sobre la documentación de carácter reservado que conozcan en razón de su representación.
7. La representación legal de las personas trabajadoras velarán para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo desde la perspectiva de género.
8. Emitir informe previo en los supuestos contemplados en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de las personas trabajadoras.
9. Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
10. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón pondrá a disposición del Comité de Empresa las nóminas, los seguros sociales, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de las personas trabajadoras.
11. Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y deberes señalados en los apartados anteriores, el Comité de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal dispondrán de:
  - a) Un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental.

- b) En todos los centros de trabajo un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de las personas trabajadoras todas aquellas informaciones que consideren de interés general.
- c) Dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de representación, que serán a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **Artículo 135. Garantías de los miembros de Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.**

1. Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegada o Delegado de Personal o Delegada o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.
2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa y el Delegado o Delegada del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de las personas trabajadoras, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.
3. Los miembros del Comité de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal y Delegadas y Delegados Sindicales poseerán prioridad de permanencia en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, salvo renuncia expresa a este derecho. Igual criterio se aplicará en los traslados de centro de trabajo.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

4. Existirá un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente y en las condiciones pactadas en la Mesa Sectorial de Administración General, para su utilización por miembros de Co-



mités de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal y Delegadas y Delegados Sindicales, para el ejercicio propio de sus funciones representativas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

5. No se incluirá en el cómputo de dichas horas las empleadas para la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Comisión de Personal, Mesa de la Función Pública, Mesa Sectorial de Administración General o cualquier otra establecida legalmente, y asistir a citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales, durante todo el tiempo que duren las mismas.

### **Artículo 136. Derecho de reunión.**

1. El personal laboral, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen en el órgano de negociación correspondiente, así como lo dispuesto en la legislación vigente, tendrá derecho a reunirse en asamblea, según lo regulado en este artículo.

2. Estarán legitimadas para convocar las reuniones a que se refiere este artículo, las Organizaciones Sindicales con representación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Cada Sindicato podrá convocar a todas las personas trabajadoras o a sus propios afiliados y afiliadas.

Cada Organización Sindical podrá convocar al año dos reuniones de una hora de duración, en cada centro de trabajo. Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios.

3. Las personas trabajadoras y trabajadoras podrán reunirse en asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

- a) Para ser informados de la marcha de las negociaciones o adoptar decisiones al respecto.
- b) En el supuesto de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal, para recibir información o pronunciarse sobre el particular.
- c) Para la realización de elecciones sindicales.

4. Las convocatorias de las asambleas ordinarias a que se refiere este artículo serán presentadas con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Las asambleas extraordinarias se comunicarán con, al menos, veinticuatro horas de antelación. Se especificará en las mismas el colectivo al que van dirigidas, la hora de comienzo y la fecha de celebración.

La comunicación se entregará por escrito en el Registro de la Dirección General competente en materia de Función Pública, así como a los responsables de cada centro, en su caso.

5. Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección General competente en materia de Función Pública, y autorización por ésta, en su caso, las Organizaciones Sindicales podrán convocar a sus afiliados y afiliadas a reuniones extraordinarias. Estas reuniones se comunicarán, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En la comunicación se hará constar:

- a) Objeto de la reunión.
- b) Afiliadas y Afiliados afectados.
- c) Fecha de celebración.
- d) Hora de comienzo.
- e) Duración de la reunión.

Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas como de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios.

6. Todas las reuniones reguladas en este artículo deberán celebrarse respetando los mínimos asistenciales en cada centro de trabajo.

En el caso del personal laboral de los centros docentes las reuniones reguladas en este artículo se celebrarán dentro de su jornada laboral pero fuera del horario de atención directa al alumnado.

### **Artículo 137. Solución extrajudicial de conflictos.**

Los conflictos colectivos que puedan producirse en el marco de las relaciones regidas por este Convenio Colectivo se someterán a un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos que se articulará mediante un reglamento de funcionamiento que será aprobado en el plazo máximo e improrrogable de 1 año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Todo ello sin perjuicio de las atribuciones de la Comisión Paritaria prevista en aquel.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### PRIMERA.

El personal con contrato de duración determinada, según cualquiera de las modalidades de contratación temporal que establece la legislación vigente, así como el que ingrese o cese durante el año, disfrutará de los derechos reconocidos en este Convenio en la parte proporcional que le corresponda en función de la duración de su contrato dentro del período anual.

### SEGUNDA.

Solamente serán ocupados por personal de alta dirección, a los efectos establecidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, los puestos de trabajo que expresamente se declaren en la relación de puestos de trabajo como de carácter directivo por tener asignadas tareas relativas a los objetivos generales de la organización que deban ser realizadas con la autonomía y responsabilidad necesarias, sólo limitadas por los criterios e instrucciones del Gobierno directamente o a través de sus miembros. A dicho personal no le será de aplicación este Convenio Colectivo.

### TERCERA.

Al personal laboral docente le será de aplicación las condiciones laborales del personal funcionario docente.

### CUARTA.

El personal que ocupe puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo se identifiquen como propios de la categoría profesional de educador y desarrollen sus propias funciones, disfrutará de las vacaciones que tenía establecidas de quince días naturales en Navidad y ocho días naturales en Semana Santa. Para el disfrute de estas se organizarán en los centros correspondientes turnos, de tal forma que queden los servicios suficientemente atendidos y no sea precisa la contratación de sustitutos.

### QUINTA.

Las condiciones de participación del personal estatutario en los turnos de movilidad voluntaria regulados en el presente Convenio Colectivo se acordarán en la Mesa que negocie todas aquellas cuestiones que

tengan efectos de general aplicación sobre el conjunto del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón atendiendo al principio de reciprocidad.

## SEXTA. <sup>13</sup>

Se habilita a la Comisión Paritaria para que, anualmente, revise la clasificación funcional contenida en el Anexo I, y proceda a la eliminación de las categorías profesionales que no tengan personas trabajadoras en activo.

13 Por Acuerdo de Comisión Paritaria de 9/6/2023. En virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta se incorpora la tabla de categorías profesionales/oficios vigente:

GRUPO	CATEGORÍAS	OFICIOS
C	Jefe de Unidad	Agrario; Almacén; Cocina; Gobernante; Mantenimiento; Reprografía; Taller; Proyectos y obras; Explotación; Périto judicial de caligrafía; Périto judicial de automóviles; Périto judicial de muebles y joyas
	Celador de Obras Públicas	
	Capataz	Agrario
	Inspector Revisor de Maquinaria	
	Ayudante	Agrario; Proyectos y Obras
	Capataz de Brigada	
	Oficial 1ª Cocinero	
	Guía Informador	
	Agente de Control de Servicios Agropecuarios	
D	Encargado	Almacén
	Mecánico Revisor	
	Oficial 1ª	Agrario; Mantenimiento; Reprógrafa
	Oficial 1ª Conductor	
	Oficial 2ª	Agrario; Conservación; Forestal; Mantenimiento; Laboratorio
	Oficial 2ª Ayudante de Cocina	
	Oficial 2ª Explotación	
	Telefonista-Recepcionista	
	Capataz Cuadrilla	
	Capataz Explotación	
E	Peón Especializado	Agrario; Carreteras
	Personal Especializado de Servicios Domésticos	
	Personal de Servicios Auxiliares	
	Peón	

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### PRIMERA.

Las personas trabajadoras transferidas a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las que en el futuro se transfieran, se integrarán en las categorías- oficios acordadas y que se acuerden, respectivamente en la Mesa de Transferencias de Personal.

### SEGUNDA.

Las disposiciones establecidas en este Convenio Colectivo, que tengan un efecto directo sobre las retribuciones, dietas, compatibilidad e incompatibilidad, indemnizaciones, valoración de puestos de trabajo, homologación de categorías profesionales y cualesquiera otras que varíen las condiciones fijadas en el VII Convenio, tendrán efectividad exclusivamente a partir del día siguiente a su publicación.

### TERCERA.

Aquellas personas trabajadoras que prestasen sus servicios en régimen de turno de noche fijo continuarán con las mismas condiciones de jornada y libranzas establecidas en el VI Convenio Colectivo.

### CUARTA.

En cumplimiento del Acuerdo de Mesa Sectorial de Administración General de 17 de noviembre de 2021, sobre criterios generales para la elaboración de las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del personal funcionario, laboral y eventual de la Administración de la

Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos, y según lo dispuesto en el punto undécimo del citado Acuerdo, en el plazo allí establecido se procederá a la valoración individualizada de todos los puestos de trabajo, que deberá ser ratificada en Comisión Paritaria.

Dicha valoración tendrá también como objetivo la simplificación y unificación de categorías profesionales, sin menoscabo del derecho a la carrera profesional y a la promoción del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

**QUINTA.**

En el plazo máximo de un año, desde la entrada en vigor de este Convenio, se dará cumplimiento a los procesos de funcionarización de las categorías señaladas en el Anexo I, en los términos establecidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1996 y en el Decreto 163/1998. En el plazo máximo de seis meses, desde la entrada en vigor de este Convenio, se procederá a la modificación de las relaciones de puestos de trabajo necesaria. En todo caso, se garantizará la existencia de tres convocatorias de funcionarización para cada una de las categorías laborales.

**SEXTA.**

El complemento retributivo de igualdad retributiva y el complemento de especial dedicación previsto para las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad con carácter permanente durante 24 horas al día y establezcan un sistema de turnos de trabajo de tres tramos, entrarán en vigor a partir del 1 de agosto de 2023. En esta fecha entrará también en vigor la jornada ponderada prevista en el Anexo VI. Hasta entonces, el personal que preste servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad con carácter permanente durante 24 horas al día y establezcan un sistema de turnos de trabajo, seguirá realizando la misma jornada viniera haciendo desde enero de 2023.

**SÉPTIMA.**

Permanecerán vigentes los criterios de formación y gestión de las bolsas de empleo para la contratación de personal laboral temporal hasta su nueva regulación en Mesa Sectorial de Administración General.

**OCTAVA.**

A partir del 1 de enero de 2024 el personal no docente que presta servicios en centros educativos y residencias juveniles prestará servicios los 12 meses del año.

**NOVENA.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 92, las primeras pruebas de habilitación ordinarias se convocarán en el primer trimestre de 2025.

**DÉCIMA.**

Hasta que se proceda a la firma de un nuevo acuerdo de Atención Continuada, todo el personal conductor adscrito del Parque Móvil de Vehículos estará adscrito a un Departamento en concreto, realizando servi-

cios de los definidos en este Convenio como de carácter general cuando eventualmente se le requiera. Dicho acuerdo deberá ser aprobado antes del 31 de diciembre de 2023.

## **UNDECIMA.**

Los procedimientos de los concursos de traslados y de turno de accesos previstos en el artículo 91 se regirán por la aplicación informática establecida a la entrada en vigor de este Convenio hasta que no se efectúen las adecuaciones técnicas necesarias para el desarrollo de estos procedimientos a través de la Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Ambas partes, de común acuerdo, convienen en dejar sin efecto cuantos Convenios Colectivos, acuerdos de Comisión Paritaria, Mesa de Transferencias de Personal, instrucciones, usos y costumbres estuvieran vigentes a la entrada en vigor de este Convenio, que se opongan a lo en él establecido.

Cualquier conflicto surgido de la aplicación de esta Disposición será estudiado en la Comisión Paritaria.

## **ANEXO I. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, poseerán cada uno de ellos una categoría profesional.

La clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura, todo ello sin merma de la dignidad y el derecho de promoción que corresponde a cada trabajador. Cuando un trabajador pase a

desempeñar un puesto de trabajo mediante el sistema de libre designación, conservará su categoría profesional, volviendo a ejercer funciones propias de la misma cuando cese en aquél.

Los puestos de trabajo serán ocupados por las personas trabajadoras de conformidad con lo establecido en este Convenio, con independencia de la categoría profesional que ostenten sus ocupantes, la cual no se verá afectada por pasar al puesto asignado, percibiendo, exclusivamente durante el tiempo que lo desempeñe, las retribuciones que a aquél correspondan.

No cabrá, pues identificar puesto de trabajo con categoría profesional ni consolidar los salarios propios del puesto cuando deje de ocuparse el mismo.

Se declaran a extinguir las siguientes categorías: Titulado Superior, Jefe de Administración, Programador, Titulado Grado Medio, Educador, Técnico de Prácticas Agrarias, Técnico Sanitario, Supervisor Técnico de Vehículos, Administrativo, Operador de Ordenador, Delineante, Analista de Laboratorio, Técnico en Jardín de Infancia, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Laboratorio, Técnicos Recuperadores, Auxiliar de Educación Especial, Auxiliar de Puericultura, Conductor de Servicios Generales, Vigilante de Obra, Auxiliar de Enfermería, Peón Caminero y Auxiliar de Internado. También se incluirán todas aquellas categorías profesionales adecuadas al proceso de funcionarización acordado entre la Administración y las Organizaciones Sindicales, y que son las siguientes: Jefe de Unidad, Ayudante y Capataz Agrario. En todo caso se exceptúan los procesos de laboralización.

## **GRUPO A**

### 1. Titulado Superior.

Es quien, en posesión de titulación académica superior, realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel adecuadas a su profesión.

### 2. Jefe de Administración.

Es quien tiene a su cargo funciones de dirección administrativa y organizativa dentro del ámbito que se asigne, responsabilizándose de ellas y respondiendo de su gestión directamente ante el superior correspondiente.

## **GRUPO B**

### 1. Programador.

Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo como mínimo, realiza tareas informáticas de dicho nivel, tales como desarrollar los procesos definidos por los



analistas, redactar los programas en el lenguaje de programación indicado, confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar la documentación técnica de las mismas, así como cualesquiera otras adecuadas a su profesión.

2. Profesor colaborador de programa bilingüe.

Es el personal que, siendo su lengua materna la lengua objeto del programa bilingüe y estando en posesión de un título académico que habilita para la enseñanza en su país de origen, colabora en el desarrollo del programa bilingüe establecido en el centro docente en coordinación con los profesores titulares, para lo cual tiene encomendadas las siguientes funciones: a) Impartir enseñanzas en lengua extranjera en el programa bilingüe b) Asesorar y orientar a los maestros especialistas de lengua extranjera y a los que impartan otras materias en lengua extranjera. c) Elaborar materiales específicos del programa bilingüe. d) Participar en los planes de evaluación específicos del programa que determinen las distintas Administraciones Educativas. e) Investigar, experimentar y mejorar los procesos de enseñanza del proyecto. f) Participar en actividades de formación. g) Colaborar y trabajar en equipo con maestros del centro en las funciones que éstos tienen asignadas. La selección de este personal se realizará conforme a los criterios y procedimiento establecidos por el M.E.C o bien mediante convocatoria pública del Gobierno de Aragón abierta a los respectivos países de origen.

3. Titulado de Grado Medio.

Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel adecuadas a su profesión.

4. Educador.

Es quien en posesión del título académico oficial de Diplomado en Educación Social, así como aquellos que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en la disposición transitoria tercera, previa la correspondiente habilitación, de la Ley 9/2005, de 10 de octubre, de creación del Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales de Aragón, elabora, realiza y controla programas educativos dentro del programa general, así como alternativas y propuestas de intervención relativas a la población beneficiaria de su actuación, atendiendo a ésta en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, higiene, vestido, seguimiento médico y escolar, etc., ocupándose además de todas aquellas actividades que, dentro de su marco de competencias profesionales, redunden en beneficio de sus asistidos, bien sea en medio abierto o cerrado.

5. Técnico Recuperador.

Se integran en esta categoría aquellos Encargados de tareas asistenciales y recuperadoras (E.T.A.R.) que tengan titulación de Grado Medio o Superior mediante prueba de capacitación. Los que no la tengan se homologarán a Jefes de Unidad, realizando las funciones que venían desempeñando en

el Instituto Nacional de Servicios Sociales, hasta que adquieran la titulación necesaria y superen una prueba de capacitación, en que se incorporarán a la categoría profesional de Técnico Recuperador.

Funciones: Bajo la dependencia del Director/a del centro o persona en quien delegue, realizará las siguientes:

- Participación en el seguimiento y evaluación del proceso recuperador o asistencial de los beneficiarios a su cargo.
- Relación con los familiares de los beneficiarios, proporcionándoles orientación y apoyo.
- Realizar tareas básicas de psicomotricidad, lenguaje y dinámica.
- Programación, ejecución y seguimiento de las tareas de habilitación personal y social de los beneficiarios a su cargo.
- Coordinación de las actividades de la vida diaria de los beneficiarios a su cargo.
- Programación y participación en las áreas de ocio y tiempo libre de los beneficiarios a su cargo.
- Participación, cuando se le requiera, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con sus funciones.
- Participación en las juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en los centros.

## GRUPO C

### 1. Jefe de Unidad.

Es quien en posesión, como mínimo, de Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, asume, con plena responsabilidad, funciones organizativas y de coordinación, bien de tipo administrativo, informático, técnico, de oficios, instalaciones, obras, explotaciones agrarias, servicios o de trabajo social, relativas a una unidad específica que requiera una especial responsabilidad y se configure de tal forma con una determinada autonomía, en el sistema organizativo del Centro de trabajo o englobe a la totalidad del mismo. Además de las funciones de coordinación deberá ejecutar los trabajos propios de la Unidad de acuerdo con su nivel, asumiendo la jefatura inmediata del personal a sus órdenes. En el caso de Jefe de Unidad de explotación, taller y obras deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

### 2. Técnico de Prácticas Agrarias.

Es quien con la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, o estando en posesión del Diploma de Capataz Agrario en sus distintas ramas, desarrolla las enseñanzas técnico-prácticas que se imparten en las Escuelas de Capacitación Agraria. Supervisa y realiza

tareas de explotación o taller con fines educativos, mantiene y conserva los medios utilizados en la enseñanza, auxilia en las demostraciones, campos de ensayo y experiencias, ejecutando asimismo aquellos otros trabajos que resulten precisos para la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su superior inmediato.

3. Técnico Sanitario.

Es quien en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior, rama sanitaria, realiza las funciones de inventario, manejo, control y mantenimiento del equipo y material a su cargo; igualmente podrá colaborar en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y compaginar estas funciones con el almacenamiento, control, archivos de las muestras, preparaciones, resultados y registros, así como realizar cualquier otra que le sea encomendada por la dirección o administración del centro relativa a dicho nivel y adecuada a su profesión.

4. Celador de Obras públicas.

Es quien tiene como misión específica auxiliar al Ingeniero Técnico, a las órdenes directas del mismo, en sus funciones de replanteo, vigilancia y ejecución de las obras. Deberá tener los conocimientos del Encargado de Obras Públicas que figura en la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Deberá estar en posesión de conocimientos generales de Aritmética y Geometría, alineaciones, replanteos, cubicaciones, nivelaciones con aparatos sencillos, interpretación de planos topográficos, arranque de piedra en canteras, colocación de vías, entibación de túneles, galerías y pozos, funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en esta clase de obras y, en general, poseer la técnica necesaria de la especialidad de la obra y de los oficios que en ella intervengan, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo.

Asimismo, deberá conocer las disposiciones legales sobre carreteras en la parte que le afecte. El celador de obras públicas deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

5. Supervisor Técnico de Vehículos.

Es quien, en posesión de la Titulación de Formación profesional de Grado Superior, especialista en automoción o similar, y bajo la dependencia de su superior, está capacitado para manifestar los defectos que, en medidas, datos técnicos, etc., no coincidan con la realidad o incumplan los Reglamentos vigentes tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas, matriculaciones, etc., concernientes a las funciones propias de la Inspección Técnica de Vehículos. Tendrá responsabilidad directa ante sus superiores del equipo y material a él encomendados. Deberá ser capaz de manejar

la maquinaria, así como de interpretar sus resultados y, en su caso, habrá de conducir los vehículos de supervisión.

6. Marcador de Metales Preciosos.

Es quien estando en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, y teniendo experiencia en la materia, está capacitado para, bajo la dependencia de su superior, realizar ensayos con la piedra de toque, sacar muestras que sirvan para hacer análisis posteriores y contrastar las piezas de metales preciosos sin deterioro de los mismos. Deberá conocer las disposiciones legales vigentes sobre metales preciosos.

7. Administrativo.

Es quien en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, realiza funciones burocráticas, contables, despacho de correspondencia, tramitación de documentos, confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos, movimiento de tesorería y caja y asimismo cualquier otra función, desarrollando una cierta iniciativa y responsabilidad, pudiendo proponer a su superior alternativas de ejecución, además de los trabajos de mecanografía y eventualmente de carácter informático adecuados a su nivel profesional.

8. Operador de Ordenador.

Es quien en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, realiza tareas de carácter informático propias de su nivel, tales como manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpretar y desarrollar las órdenes recibidas para la explotación correcta del mismo, controlar la salida de los trabajos y transmitir a su superior las anomalías físicas o lógicas observadas, así como cualesquiera otras adecuadas a su nivel, pudiendo realizar eventualmente las funciones definidas para la categoría profesional de Administrativo. Deberá tener conocimientos suficientes de manipulación de las máquinas y de lenguaje de programación.

9. Delineante.

Es quien en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, y hallándose capacitado para ello, desarrolla gráficamente, bajo la dirección de un titulado superior, de grado medio o Jefe de Unidad, proyectos sencillos o trazados de planos de conjunto o detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de sus significado y traslado a escalas diferentes.

10. Analista de Laboratorio.

Es quien con la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior en la especialidad de Análisis y Control o equivalente, bajo las órdenes de su superior, realiza análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio; tiene a su cargo el buen estado de los aparatos y su homologación, prepara los reactivos necesarios y se ocupa de los resultados en la forma conveniente. Será igualmente el Analista de Laboratorio el que realice funciones que requieren conocimientos técnicos elementales y dominio de las técnicas necesarias, trabaja con sujeción a las instrucciones concretas que recibe y posee iniciativa y responsabilidad limitadas a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión adecuada, que en los aspectos técnicos estará a cargo del Titulado Superior o medio correspondiente. Son características las siguientes labores: Polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de las mismas y otras de la misma o distinta naturaleza según lo especificado.

#### 11. Capataz.

Es quien, con la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, ejerce la dirección sobre determinados equipos, brigadas o demás personal en general, bajo la dependencia de su superior a la vez que toma parte directa y personalmente en el trabajo. Deberá poseer los suficientes conocimientos técnico-prácticos de su especialidad en relación con los trabajos a realizar en el taller, en la obra, de carácter agrario, abastecimientos, equipos mecánicos, de vigilancia y análogos, así como capacidad de mando. Entre su cometido figurará el ejercicio de la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo y de los tiempos y materiales empleados, el suministro de datos sobre producción y rendimientos y en particular la formación y capacitación del personal. El capataz de talleres deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

#### 12. Ayudante.

Es quien con la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente y con conocimientos técnico-prácticos suficientes y dotes de mando deberá tener los siguientes conocimientos según su especialidad: Aritmética y Geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas, replanteos, levantamientos taquimétricos, nivelaciones, control de obras, mediciones, lectura e interpretación de planos sencillos, de Geología, de las definiciones y clarificaciones de los trabajos y calidad de materiales y maquinaria a utilizar, así como las de los oficios empleados en el desempeño de su cometido. Deberá realizar los trabajos propios de dichos conocimientos, la realización de ensayos para el control de calidad, organización de equipos de trabajo, labores auxiliares de carácter pecuario, agrícola y forestal colaborando con los titulados superiores

o de grado medio en dichas tareas, todo ello según su especialidad. El Ayudante de Obras deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

13. Inspector Revisor de Maquinaria.

Es quien, en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente y con conocimientos técnico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de los vehículos y maquinaria en la obra, parque o taller. Tendrá también como cometido corregir los defectos que advierta en el manejo de las máquinas por los operadores, colaborando en la formación de los mismos. Cuidará, asimismo, de que las máquinas se empleen en los trabajos para los que sean adecuadas. Deberá estar en posesión del carné de conducir clase C y conducirá el vehículo que se le asigne.

14. Capataz de Brigada.

El Capataz de Brigada realizará funciones similares a las de Celador, limitadas a una sección determinada o al mando de una Brigada, pudiendo sustituir al Celador con plena eficacia en caso de ausencia y, por tanto, deberá poseer conocimientos elementales y dotes de mando semejantes a los exigidos para los Celadores, a la vez que toma parte directa y personalmente en el trabajo. El capataz de Brigada deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

15. Oficial Primera Cocinero.

Es el encargado de la transformación culinaria de los alimentos y su preparación, responsabilizándose de su buen estado y presentación, adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución, manteniendo la pulcritud del local y utensilios de cocina y realizando los partes de consumo en función de las previsiones. Ejercerá la dirección del personal adscrito a la cocina, así como la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, salvo que exista un Jefe de Unidad de Cocina.

16. Técnico/a en Educación Infantil.

Es quien estando en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior, especialidad de Educación Infantil o equivalente, se encarga de la formación integral de los niños, de la seguridad, alimentación, higiene, juego, etc. Colabora con el Médico y otro personal especializado en su estudio, control y desarrollo evolutivo.

17. Guía Informador.

Es quien, con la Titulación de Bachiller o el título de Técnico Superior, por haber superado el ciclo formativo de grado superior o equivalente, recibe, informa y acompaña a los visitantes, ejerce otras tareas de tipo administrativo y realiza la toma y tratamiento de datos relacionados con el funcio-

namiento del Parque. Asimismo, se le podrá encomendar cualquier otra labor adecuada a su nivel profesional.

18. Agente de Control de Servicios Agropecuarios.

Es quien, en posesión de la Titulación de Bachiller o el título de Técnico Superior en la especialidad de Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias o equivalente, realiza tareas de control administrativo, de campo y pecuario y cualquier otra adecuada a su nivel profesional, según las instrucciones recibidas de su superior jerárquico en el ámbito de aplicación de las ayudas de la política agraria. En esta categoría se integrará la de Auxiliar de Control de Servicios Agropecuarios.

## GRUPO D

1. Encargado.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza funciones con responsabilidad propia al frente de un determinado número de personas desarrollando de esta manera labores específicas propias de la actividad de que es responsable, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a su nivel y adecuada a su profesión.

2. Mecánico Revisor.

Es quien, con la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente y total dominio del oficio, así como capacidad para interpretar planos o croquis de los diferentes mecanismos, máquinas o instalaciones y conocimiento de sus piezas y elementos, efectúa todo tipo de reparaciones y revisiones sobre las mismas. Posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las modificaciones, revisiones y reparaciones mencionadas, con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles. Asimismo, supervisa y corrige los trabajos realizados por los Oficiales de Primera y Segunda de Oficios Varios relativos a su especialidad, aunque las funciones de dirección de las mismas corresponden al Capataz. Efectúa todo tipo de trabajos que puedan ejecutarse en el vehículo y/ o máquina, así como reparaciones en obra. Para su desplazamiento a ésta deberá conducir el vehículo que se le asigne cuando lo requieran las necesidades del servicio, debiendo estar en posesión del permiso de conducir clase C.

3. Conductor de Servicios Generales.

Es quien provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente al vehículo cuya conducción tiene encomendada cuida del funcionamiento y mantenimiento del mismo y se encarga de la eje-

cución del transporte. Prestará servicio para todos los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón debiendo estar a disposición de su superior siempre que por él sea requerido en régimen de especial disponibilidad horaria.

#### 4. Capataz de Cuadrilla.

Es quien tiene a su cargo la realización de los trabajos de una obra determinada a las órdenes de un Celador o de un Capataz de Brigada, ejerciendo a su vez funciones de mando sobre todos los individuos integrantes de la cuadrilla a la vez que toma parte directa y personalmente en el trabajo. Tendrá conocimientos elementales de los materiales que se emplean en la construcción de carreteras y obras anejas, de su empleo y medición; nociones de replanteo, alineación y nivelación, lectura e interpretación de planos sencillos; arbolado, señalización, empleo de máquinas y elementos necesarios para su trabajo. Asimismo, deberá conocer las disposiciones vigentes sobre carreteras en la parte relativa a su tarea. El capataz de Cuadrilla deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

#### 5. Capataz de Explotación.

Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de un equipo de vigilancia de explotación y de la realización de los siguientes cometidos: reconocimiento periódico del estado de la carretera en cuanto a seguridad y comodidad de la circulación, comprobación de la señalización y del estado de los elementos de protección y balizamiento, recuento de tráfico, realización de inventario, colocación de señalización de emergencia, ayuda a usuarios e información sobre vialidad invernal. Vigilancia de la zona de afección de la carretera comprobando el cumplimiento de las condiciones impuestas en las autorizaciones otorgadas por el Servicio, denunciando su incumplimiento y el de las obras iniciadas sin autorización, así como los daños producidos en las carreteras.

Deberán estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente y tendrán también la obligación de conducir el vehículo del equipo y mantenerlo en buenas condiciones, cuidar del material que tengan asignado y la ejecución de reparaciones de pequeña entidad tales como reposición de una señal, ejecución de sangrías, retirada de piedras y otras similares.

#### 6. Oficial Primera.

Es quien poseyendo la práctica y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o de mantenimiento relacionadas con su función u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas. El Oficial Primera de conservación y de talleres deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B y C o su equivalente.



7. Oficial Primera Conductor.

Es quien estando en posesión del permiso de conducir de la clase C conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos y máquinas, ligeros y pesados, y efectúa el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en obras. Se ocupará de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo. Según su especialidad podrá exigirse en la convocatoria que se halle en posesión del permiso de conducir de la clase C+E o su equivalente, teniendo a su cargo la conservación, entretenimiento y conducción del vehículo que en los respectivos Centros de Trabajo se le asigne, debiendo efectuar también en el mismo aquellas pequeñas reparaciones a que se refiere el párrafo anterior. Realizará el traslado en dichos vehículos del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en los desplazamientos que hayan de efectuar por razón de servicios, así como el material y enseres que le encomiende su superior. Prestará los servicios que se le encomiende de representación u ordinarios de traslado del personal del Gobierno de Aragón de forma centralizada.

8. Telefonista-Recepcionista.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente tiene a su cargo la centralita de teléfonos del Centro, atendiendo las conferencias telefónicas que se celebren. Igualmente, podrá realizar las funciones de información al público y de admisión y control de beneficiarios, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro adecuada a su categoría profesional.

9. Almacenero.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO o equivalente, se encarga del almacén central del servicio, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica en mecanografía, estando a las órdenes de su superior.

10. Vigilante de Obra.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO o equivalente y con conocimientos elementales de construcción, realiza vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

11. Oficial Segunda.

Es quien, sin llegar a la especialización exigida al Oficial Primera, ejecuta los trabajos correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o mantenimiento, relacio-

nadas con su función, u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas. El Oficial Segunda de conservación y de talleres deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

12. Oficial Segunda Ayudante de Cocina.

Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente, en cuyo caso percibirá las diferencias retributivas, y para preparar comidas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para su trabajo.

13. Oficial Segunda de Explotación.

Es quien, bajo la dirección del Capataz de Explotación, realiza misiones de colaboración en las actividades encomendadas al equipo de explotación, conduciendo el vehículo que tengan asignado y sustituyendo al Capataz en casos de enfermedad, vacaciones o ausencias. El Oficial Segunda Explotación deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

14. Auxiliar Administrativo.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza tareas consistentes en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, recepción de documentos, llamadas y avisos, archivo, cálculo, confección de recibos y libros de registro, transcripción en general de mecanografía y taquigrafía, así como cualquier otra de carácter administrativo, burocrático y de biblioteca, adecuadas a su nivel.

15. Auxiliar de Puericultura.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO o Diploma correspondiente a la actividad o equivalente, realiza funciones de colaboración que le son encomendadas dentro de su especialidad como complementarias de las tareas encomendadas al Técnico en Jardín de Infancia.

16. Operador de Terminal.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza tareas de carácter informático propias de su nivel, tales como las propias de usuario de aplicaciones, toma, codificación y verificación de datos a través del terminal, así como cualquier otra adecuada a su nivel, pudiendo realizar eventualmente las funciones definidas para la categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

17. Auxiliar de Enfermería.

Es quien, en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Medio, rama sanitaria, ejerce en general los servicios complementarios de la asistencia sanitaria, en aquellos aspectos que no sean de la competencia del personal sanitario de titulación superior al de éste.

A tales efectos, se atenderá a las instrucciones que reciba del citado personal que tenga atribuida la responsabilidad en la esfera de su competencia dentro del Centro. En esta categoría profesional se integran las anteriores categorías de Auxiliar Sanitario y Auxiliar en Salud Mental.

En general, realizará todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y Ayudante Técnico Sanitario. Igualmente cumplirá todas aquellas funciones que se señalen en los Reglamentos de Instituciones Sanitarias y Socio Sanitarias que, en su día establezca la Comunidad Autónoma, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro adecuada a su nivel profesional. En los centros adscritos al Instituto Aragonés de Servicios Sociales, las funciones a desempeñar por el personal con categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, se determinarán en los reglamentos internos de funcionamiento de cada centro, previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

En las unidades de salud mental desempeñará las siguientes funciones:

1. Llevar a la práctica las prescripciones que le sean encomendadas y contenidas en el Plan Individualizado de Tratamiento.
2. Aportar la información derivada de la observación diaria, incluyéndola en los registros correspondientes, participando así en la elaboración del Plan Individualizado de Tratamiento.
3. Llevar a cabo los cuidados generales a los pacientes ingresados, encaminados a atender las necesidades básicas de salud relativas a la alimentación, el aseo personal y su integridad física.
4. Administrar la medicación oral o entérica que cada paciente tenga prescrita, ayudando al ATS-DUE en otros cuidados del paciente, en función de la legislación vigente.
5. Colaborar tanto en la programación como en la realización de actividades asistenciales extrahospitalarias y de rehabilitación y reinserción social del paciente que se establezcan en su unidad de trabajo.
6. Colaborar en cualquier tarea urgente no prevista en el Plan Individualizado de Tratamiento.
7. Vigilar y observar la conducta de los enfermos, con el fin de prevenir y evitar las actuaciones de éstos que puedan suponer riesgos para ellos o para terceras personas, derivados de su situación patológica.
8. Auxiliar de Servicios Sociales.

Se integrará en esta nueva categoría profesional el personal transferido del Instituto Nacional de Servicios Sociales con la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio con las siguientes funciones:

- Atención del aseo e higiene del domicilio del beneficiario. Realización de la compra y preparación de la comida, incluidos aquellos casos de regímenes alimenticios indicados por el médico. Preparación del desayuno y cena del beneficiario que se encuentre imposibilitado física o psíquicamente.
- Acompañamiento al beneficiario a la consulta médica y recogida de la medicación correspondiente, ocupándose del lavado de ropa en máquina, se éste la tuviera, o recurriendo en caso contrario al servicio de lavandería concertado.
- En los casos de incontinencia, el cuidado y limpieza de la ropa, ocupándose del aseo personal de los beneficiarios a su cargo.
- Dentro de sus posibilidades reales, levantará y vestirá a los beneficiarios que lo necesiten, siendo auxiliado en los casos en que así se determine.
- Atención de cualquier situación que el beneficiario no pueda resolver por sí mismo, tal como redacción de cartas y lectura de libros entre otras.
- Colaboración con el equipo dedicado al Programa de Ayuda a Domicilio para una mejor atención al beneficiario.

#### 9. Auxiliar de Laboratorio.

Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza en el laboratorio funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia. Será asimismo responsable de la limpieza del material técnico y científico a su cargo.

#### 10. Guarda de Espacio Natural Protegido.

Es quien con el Título de Graduado en ESO o equivalente realizan las siguientes funciones:

1. Vigilancia, mantenimiento y conservación del dominio de Uso Público y de los inmuebles e infraestructuras del Parque.
2. Censo, obtención de datos y muestras, y seguimiento de especies animales y vegetales.
3. Seguimiento, vigilancia e información a sus superiores del estado de instalaciones, tales como señales, casetas, caminos, miradores, puentes, etc.
4. Información y acompañamiento a los visitantes.
5. Protección y conservación de la fauna, flora y gea, y en general del Parque Nacional.
6. Coordinación de las cuadrillas de obras.

7. Colaboración en las labores de vigilancia y extinción de incendios.
8. Colaboración en rescates.
9. Cualquier otra función propia de su categoría profesional.

## GRUPO E

1. Celador de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias.

Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, presta servicios en instituciones sanitarias y centros asistenciales socio-sanitarios para la atención de los usuarios de dichos servicios. En particular tendrá encomendado el transporte de pacientes entre las distintas unidades ya sea encamado, en silla de ruedas o acompañando a los pacientes por su propio pie. Transportará a las distintas unidades del centro de historiales médicos y cualquier otra documentación, medicación, instrumental, aparataje, mobiliario y cualquier elemento que se le encomiende. Prestará apoyo al personal sanitario y no sanitario en el movimiento y traslado de enfermos y asistidos encamados, particularmente en los cambios posturales y cualquier otra acción que en razón de su condición de encamados requieran estos, incluido en los quirófanos. Igualmente realizará servicios de control de accesos, información a los usuarios sobre el centro, apoyo a los almacenes del centro y atención del tanatorio, en particular tendrá encomendado el transporte interno de cadáveres hasta el mortuario. En general todas aquellas funciones propias de su nivel profesional que sin tener un carácter profesional sanitario vengán a facilitar las funciones del profesional sanitario que requiera sus servicios. Igualmente cumplirá todas aquellas funciones que se señalen en los reglamentos de las instituciones sanitarias, que en su día establezca la Administración de la Comunidad Autónoma, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección del Centro adecuada a su nivel profesional.

2. Auxiliar de Internado.

Es quien, en posesión del Certificado de Estudios primarios, de Escolaridad o equivalente, tiene a su cargo, bajo la superior dirección del responsable del Centro, el buen orden y disciplina en las dependencias sujetas a su vigilancia, así como la limpieza de las mismas y otros utensilios, la preparación de comedores y las funciones de lavandería, plancha, costura y otras similares. Igualmente realizan los servicios de limpieza atribuidos al Personal Especializado de Servicios Domésticos, en los locales anejos al internado, destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

3. Personal de Servicios Auxiliares.

Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, realiza tareas de vigilancia de las puertas de acceso a los locales donde presta sus servicios, controlando

la entrada y salida del personal, tanto propio como ajeno; franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye correspondencia; atiende ocasionalmente al teléfono, recibe entregas y avisos, trasladándolos a su destino; saca fotocopias, traslada mobiliario de pequeñas dimensiones en el interior del edificio, pudiendo completar estas operaciones con el cuidado y reparaciones menores del inmueble y jardines en aquellos centros en que no exista personal de mantenimiento, así como con la apertura y cierre de las puertas de acceso al Centro y la orientación e información de las visitas, expedición de «tickets», cobro de recibos donde sea preciso, encendido y apagado de la calefacción y funciones protocolarias propias de su categoría. En Bibliotecas, además, traslado y colocación de todo tipo de fondos documentales, material y equipamiento de la biblioteca, así como orientación no bibliográfica.

La Administración junto con las Organizaciones Sindicales con representatividad en la Mesa Sectorial de Administración General definirán qué se entiende por «reparación menor».

#### 4. Guarda.

Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, realiza funciones de vigilancia y tutela de los monumentos, así como tareas complementarias de información y orientación turística.

#### 5. Peón Especializado.

Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, y a las órdenes de su superior, realiza funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas, herramientas de pequeña potencia, como hormigoneras, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas y otras de similar importancia, así como aportación de esfuerzos físicos, en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación de tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas, y otras análogas adecuadas a su nivel profesional.

#### 6. Peón Caminero.

El Peón Caminero, como encargado de la ejecución de los trabajos materiales de conservación, reparación y construcción de obras en las carreteras, deberá poseer los conocimientos y capacidad que exige dicha labor especializada y, por tanto, ha de conocer las clases y dimensiones de la piedra machacada y gravilla, la forma de efectuar un machaqueo, las reparaciones de baches de toda clase de firme y pavimentos, el perfilado de arcenes y cunetas, teniendo igualmente nociones de los materiales empleados en obras de carreteras, de plantaciones, cuidado y poda de arbolado, así como conocimientos de las disposiciones vigentes sobre carreteras que afecten a su trabajo.

#### 7. Peón.

Es quien realiza funciones generales que exigen cierta atención y habilidad y la aportación de esfuerzo físico en tareas de limpieza, de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación del tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas.

#### 8. Personal Especializado de Servicios Domésticos.

Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, se encarga de la limpieza de las dependencias y enseres de los centros, del servicio de comedor y bar, plancha, costura y lavandería.

### **Cláusula general.**

En los casos en que se exija titulación de formación profesional o equivalente podrá referirse al certificado de profesionalidad de la ocupación correspondiente, cuando esté establecido. En todo caso, será admisible aquella que se exija para categorías profesionales de índole superior pertenecientes al mismo Grupo Profesional o correspondiente (Grupos Superiores y Medios).

### **TABLA DE EQUIVALENCIAS**

Se establece una tabla de equivalencias para la movilidad funcional prevista en el Capítulo Noveno, así como para los trabajadores que deseen ejercitar su derecho al reingreso en otra categoría del nivel inmediato inferior atendiendo en todo caso a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación demostrada.

Grupo A. Titulado Superior y Jefe de Administración.

Grupo B. Programador, Profesor colaborador de programa bilingüe, Titulado de Grado Medio, Educador y Técnico Recuperador.

Grupo C. Jefe de Unidad, Técnico de Prácticas Agrarias, Técnico Sanitario, Celador, Supervisor Técnico de Vehículos, Marcador de Metales Preciosos, Administrativo, Operador de Ordenador, Delineante, Analista de Laboratorio, Capataz, Ayudante, Inspector Revisor de Maquinaria, Capataz de Brigada, Técnico en Jardín de Infancia, Oficial 1ª Cocinero, Guía Informador y Agente de Control de Servicios Agropecuarios.

Grupo D. Encargado, Mecánico Revisor, Conductor de Servicios Generales, Capataz de Cuadrilla, Capataz de Explotación, Oficial de Primera de Oficios Varios, Oficial de Primera Conductor, Telefonista-Recepcionista, Almacenero, Vigilante de Obra, Oficial de Segunda de Oficios Varios, Oficial de Segunda Ayudante de Cocina, Oficial de Segunda de Explotación, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Mecánico, Auxiliar de Puericultura, Vigilante Jurado y Auxiliar de Servicios Sociales, Guarda de Espacio Natural Protegido.

Grupo E. Celador de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias; Auxiliar de Internado, Personal de Servicios Auxiliares, Guarda, Peón Especializado, Peón Caminero, Peón y Personal Especializado de Servicios Domésticos.

## **ANEXO II. ANTIGÜEDAD**

### 1. GENERAL

Valor del trienio: 366,52 euros/año.

### 2. PERSONAS TRABAJADORAS INCORPORADAS CON ANTERIORIDAD AL 18/12/1987 QUE VENÍAN PERCIBIENDO ANTIGÜEDAD DE VALOR SUPERIOR A LA ESTABLECIDA CON CARÁCTER GENERAL.

Conservarán el valor del trienio tal y como lo vienen percibiendo por importe de 445,90 euros/año.

## **ANEXO III. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **1. Valoración General.**

- a) Se equipará retributivamente cada categoría profesional con un grupo y nivel de los correspondientes a funcionarios.

El personal laboral al servicio de la Administración de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón percibirá, para cada categoría profesional, las retribuciones que se señalan a continuación, salvo que aquellas que se fijan específicamente por la condición de personal laboral fijo, en cuyo caso corresponderán exclusivamente a este.



Estas retribuciones que aquí se señalan serán iguales, en cómputo anual, a la suma del salario base y gratificaciones extraordinarias, excluida la antigüedad, que correspondan a cada categoría profesional. Para hacer efectivo el pago, la cantidad resultante, en cómputo anual, se dividirá entre 14 pagas.

A estos efectos, la primera letra de la columna de la derecha será el indicativo del Grupo funcional; los dígitos que se expresan a continuación, indicarán el Nivel de complemento de destino funcional; por último, la letra que se expresa a continuación de los dígitos indica que se percibirá el complemento específico de tipo "A", sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este punto.

### **GRUPO A**

Titulado Superior A 22 "A"

Jefe de Administración A 22 "A"

### **GRUPO B**

Programador B 18 "A"

Profesor colaborador de programa bilingüe B 21 "A"

Titulado Grado Medio B 18 "A"

Educador B 19 "A"

Técnico Recuperador B 18 "A"

### **GRUPO C**

Jefe de Unidad C 18 "A"

Técnico de Prácticas Agrarias C 18 "A"

Celador C 18 "A"

Marcador de Metales Preciosos C 18 "A"

Supervisor Técnico de Vehículos C 18 "A"

Administrativo C 16 "A"

Operador de Ordenador C 16 "A"

Delineante C 16 "A"

Analista de Laboratorio C 16 "A"

Capataz C 16 "A"

Ayudante C 16 "A"

Inspector Revisor de Maquinaria C 18 "A"

Capataz de Brigada C 16 "A"

Técnico en Jardín de Infancia C 16 "A"

Oficial 1ª Cocinero C 16 "A"

Técnico Sanitario C 16 "A"

Guía Informador C 16 "A"

Agente de Control de Servicios Agropecuarios C 16 "A"

## **GRUPO D**

Conductor de Servicios Generales D 18 "SC/A"

Capataz de Cuadrilla D 18 "A"

Capataz de Explotación D 18 "A"

Oficial 1ª Conductor D 16 "A"

Oficial 1ª D 16 "A"

Mecánico Revisor D 16 "A"

Encargado D 18 "A"

Vigilante de Obra D 16 "A"

Telefonista-Recepcionista D 16 "A"

Guarda de Espacio Natural Protegido D 16 "A"

Almacenero D 14 "A"

Oficial 2ª D 14 "A"

Oficial 2ª Ayudante de Cocina D 14 "A"

Oficial 2ª de Explotación D 14 "A"

Auxiliar Administrativo D 14 "A"

Auxiliar de Puericultura D 14 "A"

Operador de Terminal D 14 "A"

Auxiliar de Enfermería D 14 "A"

Auxiliar de Servicios Sociales D 14 "A"

Auxiliar de Laboratorio D 14 "A"

Auxiliar Mecánico D 14 "A"

## **GRUPO E**

Celador de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios E 14 "A"

Auxiliar de Internado E 14 "A"

Guarda E 14 "A"

Peón Especializado E 14 "A"

Personal de Servicios Auxiliares E 14 "A"

Peón Caminero E 14 "A"

Peón E 13 "A"

Personal Especializado de Servicios Domésticos E 13 "A"

- b) A continuación se enumeran las categorías profesionales que conllevan el complemento de especial dedicación obligatorio.

### **GRUPO B**

Educador

### **GRUPO C**

Técnico de Prácticas Agrarias

Agente de Control de Servicios Agropecuarios Guía Informador.

### **GRUPO D**

Conductor de Servicios Generales. Guarda de Espacio Natural Protegido.

### **GRUPO E**

Guarda

## **2. Cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación.**

Los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea el procedimiento de libre designación, en el supuesto de permitir el acceso a personal laboral, seguirá el procedimiento señalado a tal efecto para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, sin que quepa la adquisición o modificación de la categoría profesional del personal que acceda a su desempeño.

## **ANEXO IV. ROPA DE TRABAJO.**

Se establece el listado de personas trabajadoras que por las funciones que realizan deben llevar ropa de trabajo adecuada, que será proporcionada en los términos establecidos en el artículo 62.

1. El personal que trabaja en el campo, en el laboratorio, en la biblioteca, en franquicia y estafeta, en almacén, en mantenimiento, el personal de servicios ambientales y agroambientales, personal de cocina, personal conductor, y personal de industria que realiza funciones en el exterior.
2. El personal de brigadas y el destinado en la conservación, explotación y talleres de obras.
3. El Personal Especializado de Servicios Domésticos.
4. El personal de Servicios Auxiliares cuando desempeñen sus funciones en puestos de atención al público.
5. El personal que trabaja en los centros de trabajo del IMLA.
6. El personal que trabaja en centros sanitarios y sociosanitarios.
7. El personal laboral que preste servicios en puestos de personal funcionario que deban llevar ropa de trabajo adecuada.

Las categorías profesionales, que sean acordadas por la Mesa Sectorial de Administración General serán incluidas en el mencionado listado.

## **ANEXO V. ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DESTINADO EN LA CONSERVACIÓN, EXPLOTACIÓN Y VIGILANCIA DE LA RED VIARIA AUTONÓMICA**

1. Objeto y vigencia.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral destinado en los servicios de conservación, explotación y vigilancia de las obras, así como talleres,

de la red viaria autonómica, competencia del Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte.

El presente Acuerdo tendrá el mismo valor del Convenio Colectivo, forma parte inseparable de él y deberá seguir el mismo procedimiento para su modificación que el necesario para la modificación del Convenio Colectivo.

Extenderá su vigencia en las mismas condiciones y por el tiempo que resulte vigente el VIII Convenio Colectivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Lo aquí pactado, tendrá aplicación preferente sobre lo previsto en el VIII Convenio Colectivo.

## 2. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral del personal afectado por el presente acuerdo será la determinada en el VIII Convenio Colectivo, cifrándose en 1690 horas efectivas.

La jornada de trabajo se realizará en régimen de jornada irregular, y la distribución horaria será acordada con el Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

La regulación de la jornada de trabajo que aquí se establece, excluye la aplicación del artículo 8 referido a la jornada de trabajo.

## 3. Complemento de Conservación de Carreteras.

El personal afectado por el presente Acuerdo devengará un complemento de conservación de carreteras cuya cuantía se determina por el valor hora obtenido de sus retribuciones, incluida la antigüedad reconocida, aplicando un divisor de 1665 y un multiplicador de 230.

El devengo se efectuará en 12 mensualidades. A título ejemplificativo:

C-18-A 2654,2 + antigüedad. C-16-A 2527,7 + antigüedad D-18-A 2375,9 + antigüedad D-16-A 2249,4 + antigüedad D-14-A 2162 + antigüedad

E-14-A 2049,3 + antigüedad

El personal destinado en talleres, podrá acogerse con carácter voluntario al régimen de jornada y al devengo del complemento que en este Acuerdo se establece o renunciando al mismo, acogerse al régimen de jornada ordinaria regulado en el Convenio Colectivo.

## 4. Equipos de Explotación.

Por parte del Departamento competente en Obras Públicas, Urbanismo y Transporte se adoptarán, previa negociación con los representantes de los trabajadores, las medidas necesarias para configurar equipos de explotación de carreteras, de carácter unipersonal, para que con el debido equipamiento y medios técnicos se pueda realizar una mejor defensa y policía del dominio público que compone la red viaria autonómica.

A tal fin se promoverán, a través de los procedimientos de promoción interna específica, la cobertura de las vacantes existentes de capataz de explotación por parte del personal afectado por este Acuerdo.

#### 5. Vigilancia de Obras.

Al personal que, destinado habitualmente a la vigilancia de obras, le resultará de aplicación lo señalado anteriormente en lo referente a régimen de jornada y complemento de conservación. El complemento de vigilancia de obra se percibirá en las cuantías y condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, y por tanto el personal destinado habitualmente a la vigilancia de obras lo percibirá mensualmente.

El personal destinado habitualmente a la vigilancia de obras, realizará esta actividad conforme a la planificación trimestral de las obras, elaborada por el órgano competente, tomando como referencia una media de 1 hora diaria de dedicación. Las horas no consumidas en la planificación trimestral tendrán la consideración de no recuperables.

#### 6. Manutención y dieta.

El personal afectado por el presente Acuerdo, cuando desarrolle sus trabajos con desplazamiento, en régimen de jornada partida, aun cuando se desarrollen dentro del término municipal, tendrá derecho a percibir las dietas fijadas en la regulación general vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, y con carácter transitorio, se percibirá durante el periodo vigente hasta el 1 de enero de 2008, el importe de 13 € por tal circunstancia.

#### 7. Equivalencia a efectos de movilidad.

A los solos efectos de movilidad y participación en traslados, se consideran similar categoría profesional el Capataz de Cuadrilla y Capataz de Explotación.

La antigüedad en las categorías de Capataz de Cuadrilla y Capataz de Explotación se valorará, en aplicación de lo dispuesto en el apartado séptimo del Anexo V de este Convenio Colectivo con 0,24 puntos por año a las personas trabajadoras que pertenezcan a cualquiera de las referidas categorías”.

## ANEXO VI. TABLA DE JORNADA PONDERADA

TURNOS DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	A.P.	FEST.	LIB.	PONDERA A REALIZAR
0	0	227	22	8	16	92	1586
1	1	225	22	8	16	92	1583
2	2	223	22	8	16	92	1580
3	3	221	22	8	16	92	1578
4	4	220	22	8	16	91	1575
5	5	218	22	8	16	91	1572
6	6	216	22	8	16	91	1569
7	7	214	22	8	16	91	1566
8	8	212	22	8	16	91	1563
9	9	210	22	8	16	91	1561
10	10	208	22	8	16	91	1558
11	11	207	22	8	16	90	1555
12	12	205	22	8	16	90	1552
13	13	203	22	8	16	90	1549
14	14	201	22	8	16	90	1546
15	15	200	22	8	16	89	1544
16	16	198	22	8	16	89	1541
17	17	196	22	8	16	89	1538
18	18	194	22	8	16	89	1535
19	19	192	22	8	16	89	1532
20	20	190	22	8	16	89	1529
21	21	189	22	8	16	88	1527
22	22	187	22	8	16	88	1524
23	23	185	22	8	16	88	1521
24	24	183	22	8	16	88	1518
25	25	181	22	8	16	88	1515
26	26	179	22	8	16	88	1512
27	27	178	22	8	16	87	1510
28	28	176	22	8	16	87	1507
29	29	174	22	8	16	87	1504
30	30	173	22	8	16	86	1501
31	31	171	22	8	16	86	1498
32	32	169	22	8	16	86	1495

TURNOS DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	A.P.	FEST.	LIB.	PONDERA A REALIZAR
33	33	167	22	8	16	86	1493
34	34	165	22	8	16	86	1490
35	35	163	22	8	16	86	1487
36	36	161	22	8	16	86	1484
37	37	159	22	8	16	86	1481
38	38	157	22	8	16	86	1478
39	39	156	22	8	16	85	1476
40	40	154	22	8	16	85	1473
41	41	152	22	8	16	85	1470
42	42	150	22	8	16	85	1467
43	43	149	22	8	16	84	1467
44	44	147	22	8	16	84	1466
45	45	146	22	8	16	83	1466
46	46	144	22	8	16	83	1465
47	47	143	22	8	16	82	1465
48	48	141	22	8	16	82	1464
49	49	140	22	8	16	81	1464
50	50	138	22	8	16	81	1463
51	51	136	22	8	16	81	1463
52	52	135	22	8	16	80	1462
53	53	134	22	8	16	79	1462
54	54	132	22	8	16	79	1461
55	55	131	22	8	16	78	1461
56	56	129	22	8	16	78	1460
57	57	128	22	8	16	77	1460
58	58	126	22	8	16	77	1459
59	59	124	22	8	16	77	1459
60	60	123	22	8	16	76	1458
61	61	122	22	8	16	75	1458
62	62	120	22	8	16	75	1457
63	63	119	22	8	16	74	1457
64	64	117	22	8	16	74	1456
65	65	115	22	8	16	74	1456
66	66	114	22	8	16	73	1455
67	67	113	22	8	16	72	1455



TURNOS DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	A.P.	FEST.	LIB.	PONDERA A REALIZAR
68	68	111	22	8	16	72	1454
69	69	109	22	8	16	72	1454
70	70	108	22	8	16	71	1453
71	71	107	22	8	16	70	1453
72	72	105	22	8	16	70	1452
73	73	104	22	8	16	69	1452
74	74	102	22	8	16	69	1451
75	75	100	22	8	16	69	1451
76	76	99	22	8	16	68	1450
77	77	98	22	8	16	67	1450
78	78	96	22	8	16	67	1449
79	79	94	22	8	16	67	1449
80	80	93	22	8	16	66	1448
81	81	92	22	8	16	65	1448
82	82	90	22	8	16	65	1447
83	83	88	22	8	16	65	1447
84	84	87	22	8	16	64	1446
85	85	85	22	8	16	64	1446
86	86	84	22	8	16	63	1445
87	87	82	22	8	16	63	1445
88	88	81	22	8	16	62	1444
89	89	79	22	8	16	62	1443
90	90	78	22	8	16	61	1443
91	91	76	22	8	16	61	1442
92	92	75	22	8	16	60	1442
93	93	73	22	8	16	60	1441
94	94	72	22	8	16	59	1441
95	95	70	22	8	16	59	1440
96	96	69	22	8	16	58	1440
97	97	67	22	8	16	58	1439
98	98	66	22	8	16	57	1439
99	99	64	22	8	16	57	1438
100	100	63	22	8	16	56	1437
101	101	61	22	8	16	56	1437
102	102	60	22	8	16	55	1436

TURNOS DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	A.P.	FEST.	LIB.	PONDERA A REALIZAR
103	103	58	22	8	16	55	1436
104	104	57	22	8	16	54	1435
105	105	55	22	8	16	54	1435
106	106	53	22	8	16	54	1434
107	107	52	22	8	16	53	1434
108	108	51	22	8	16	52	1433
109	109	49	22	8	16	52	1433
110	110	48	22	8	16	51	1432
111	111	46	22	8	16	51	1432
112	112	44	22	8	16	51	1431
113	113	43	22	8	16	50	1430
114	114	41	22	8	16	50	1430
115	115	40	22	8	16	49	1429
116	116	38	22	8	16	49	1429
117	117	37	22	8	16	48	1428
118	118	35	22	8	16	48	1428
119	119	34	22	8	16	47	1427
120	120	32	22	8	16	47	1427
121	121	31	22	8	16	46	1426
122	122	30	22	8	16	45	1426
123	123	28	22	8	16	45	1425
124	124	26	22	8	16	45	1424
125	125	25	22	8	16	44	1424
126	126	24	22	8	16	43	1423
127	127	22	22	8	16	43	1423
128	128	20	22	8	16	43	1422
129	129	19	22	8	16	42	1422
130	130	17	22	8	16	42	1421
131	131	16	22	8	16	41	1421
132	132	14	22	8	16	41	1420
133	133	13	22	8	16	40	1420
134	134	11	22	8	16	40	1419
135	135	10	22	8	16	39	1418
136	136	8	22	8	16	39	1418
137	137	7	22	8	16	38	1417

TURNOS DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	A.P.	FEST.	LIB.	PONDERA A REALIZAR
138	138	5	22	8	16	38	1417
139	139	4	22	8	16	37	1416
140	140	2	22	8	16	37	1416
141	141	1	22	8	16	36	1415

L.S.N. LIBRE SALIDA DE NOCHE

M/T MAÑANAS/TARDES

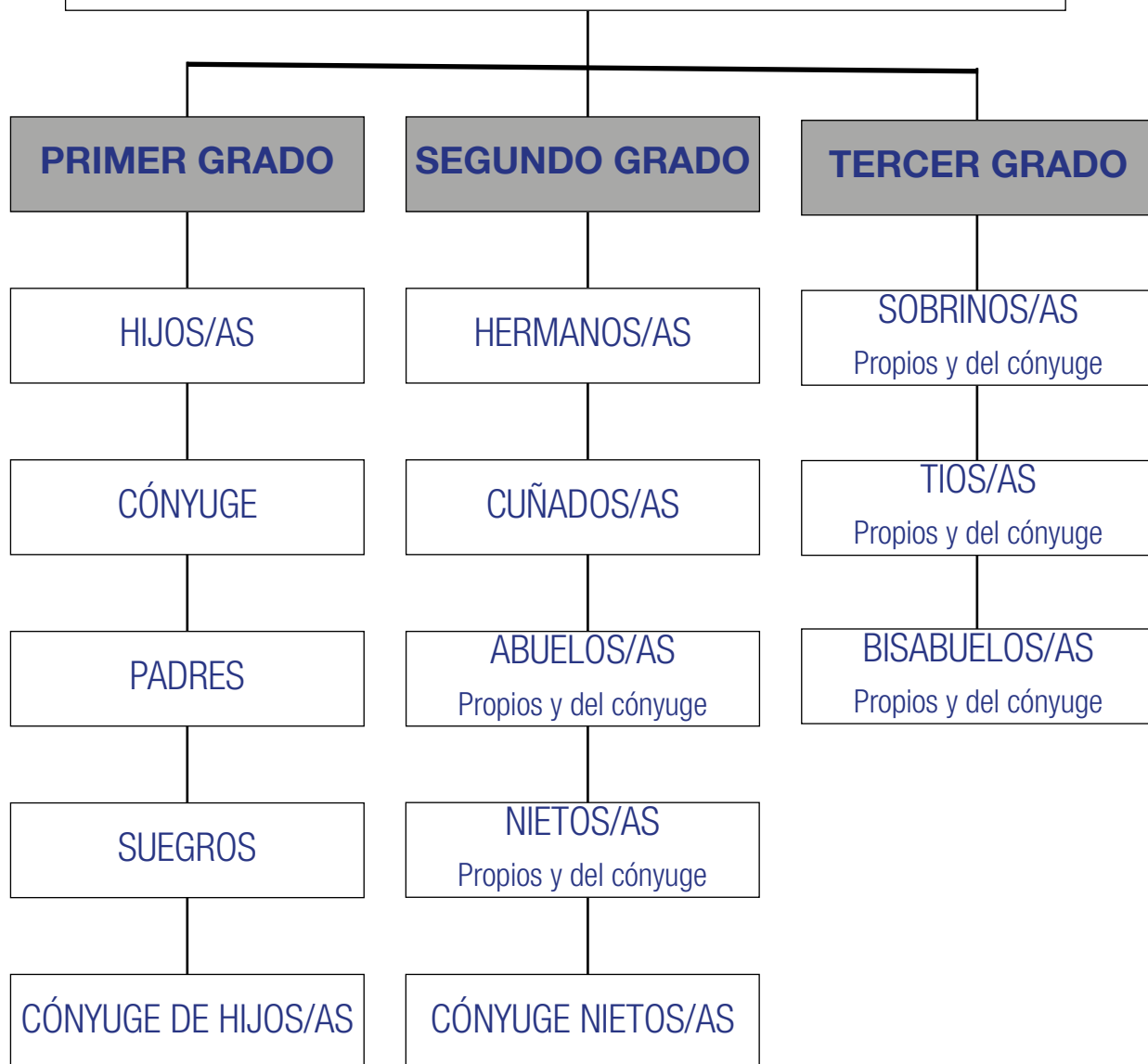
VAC. VACACIONES

A.P. ASUNTOS PARTICULARES

FEST. FESTIVOS

LIB LIBRANZAS

# GRADOS DE PARENTESCO







## sección sindical dga

Sección Sindical CCOO Diputación General de Aragón

Edificio Pignatelli - Puerta 21

Ps. María Agustín 36 - 50071 Zaragoza

Teléfono: 976 71 44 67 - Email: [ccoo@aragon.es](mailto:ccoo@aragon.es)



# QUEREMOS MÁS

#QueremosMás  
[www.queremosmas.ccoo.es](http://www.queremosmas.ccoo.es)

*Contamos contigo*