GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

DIPUTACION GENERAL DE ARAGON
DIRECCION GENERAL DE LA FUNCION PUBLICA
26 MAYO 2006
SALIDA Nº De 4.301 a 4.319

El 20 de abril de 2006 en el seno de la Mesa de la Función Pública se adoptó un acuerdo unánime entre los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales UGT; CC.OO; CSI-CSIF y CEMSATSE, que fue aprobado, expresa y formalmente por el Gobierno de Aragón el 9 de mayo de 2006, relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.

Hasta su entrada en vigor, el 1 de julio de 2006, serán objeto de aplicación provisional las siguientes medidas, siempre tomando como referencia la primacía de la prestación del servicio público

La aplicación provisional se realizará respecto a los siguientes supuestos de hecho que se hubiesen generado a partir del 1 de mayo de 2006. En consonancia con ello, los supuestos de hecho que se hayan generado con anterioridad, continuarán con la aplicación del régimen vigente en su generación, salvo las adaptaciones que se señalarán a continuación.

a) Permiso por paternidad.

b) Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

c) Permiso de maternidad.

d) Permiso por lactancia. En el supuesto de la nueva configuración del permiso de lactancia, este caso, existen dos variantes, por un lado, la ampliación del rango de edad, hasta los *doce* meses del niño o niña del que trae causa. En este supuesto se entenderá extendido también a las reducciones por lactancia que se estén disfrutando actualmente, sin que quepa exigir nuevas solicitudes por parte de los empleados en tal situación. Se recomienda en todo caso, poner esta circunstancia en conocimiento del interesado.

En relación con la variante de la acumulación de la reducción horaria en el permiso retribuido de cuatro semanas, la opción debe ser comunicada por el padre o la madre antes del inicio del permiso. Una vez ejercida la opción por una u otra modalidad, tanto si opta por la reducción de jornada o por la acumulación y disfruta el permiso retribuido, no cabrá, posteriormente, autorizar cambio de modalidad.

Conviene señalar la incompatibilidad existente entre disfrutar la acumulación de la lactancia en un permiso retribuido y que posteriormente el empleado público pase, a su solicitud, a la situación de excedencia por cuidado de hijo. De producirse tal supuesto deberá procederse a la adopción de las medidas tendentes a la restitución de los días indebidamente disfrutados, preferentemente, mediante la absorción de las vacaciones anuales, o en su caso la deducción de retribuciones.

GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

e) Disfrute de vacaciones agotado el permiso de maternidad y/o paternidad, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

f) Los permisos retribuidos a los que hace referencia el punto noveno del Acuerdo a excepción del permiso por enfermedad grave que producirá sus efectos el 1 de julio de 2006:

1.- Por hijos prematuros.
2.- Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.
3.- Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.
4.- Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.
5.- Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

g) Reducción de jornada por guarda legal. Al igual que el criterio adoptado respecto a la lactancia, el empleado público que viniera disfrutando de la reducción de jornada por guarda legal le será prorrogada automáticamente hasta que el hijo o hija del que trae causa, alcance el rango de edad de los doce años, sin que se exija una nueva solicitud del empleado. Se recomienda en todo caso, poner esta circunstancia en conocimiento del interesado.

El personal laboral que esté disfrutando de la reducción de jornada regulada en el artículo 9 del VI Convenio Colectivo seguirá disfrutando de esa reducción en el caso de disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas y de ancianos a su cuidado directo que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismo y en el supuesto del menor de seis años hasta que cumpla dicha edad, en las misma condiciones que actualmente, sobre la franja de un tercio de su jornada.

En el supuesto que el hijo o hija del que trae causa supere los seis años podrá reducirse hasta un medio de su jornada laboral, hasta que el hijo cumpla doce años, con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo. En este supuesto tampoco se exigiría una nueva solicitud del interesado, si bien, en el momento de superar los seis años de edad, la reducción de retribuciones será proporcional sobre la totalidad de la misma. Se recomienda en todo caso, poner esta circunstancia en conocimiento del interesado.

h) Reducción de jornada por cuidado de ancianos y otros, . En este supuesto se aplica similar criterio, que el establecido para la reducción de jornada por guarda legal del apartado anterior. Aplicación del artículo 9 del VI Convenio Colectivo en sus propios términos, es decir, a quien tenga a su cuidado directo a disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas y tengan a su cuidado directo a ancianos que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos, reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas diarias y disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar.

GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

En el supuesto que tengan a su cuidado directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

i) Reducción de jornada por hijos prematuros.

j) Reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, cuya compatibilidad con el permiso por enfermedad grave regulado en el punto e) del apartado noveno será efectivo el 1 de julio de 2006.

k) Permiso por adopción internacional

l) Violencia de género.

m) Formación continua.

Zaragoza, 25 de mayo de 2006

EL DIRECTOR GENERAL
DE FUNCIÓN PÚBLICA

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: Luis Roldán Alegre

«ENVIADO_A»