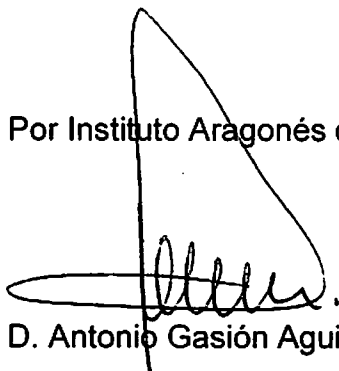


**ADENDA AL PACTO DE REGULACION DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL  
INSITUTO ARAGONES DE FOMENTO**

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 1) de aplicación del Pacto de Regulación de las Condiciones Laborales del Instituto Aragonés de Fomento, y reunida la Comisión Paritaria formada por los representantes del Instituto Aragonés de Fomento y los delegados de personal, han acordado redactar una "adenda", a mencionado Pacto, para recoger todo lo referente al Plan de Conciliación de la vida familiar (arts.8,9,14,27), la Violencia de Genero (arts. 14bis, 54) y Seguridad Laboral (art. 53) reflejado en el VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (código convenio 72/0008/2) suscrito el día 10 de julio de 2006, de una parte por los representantes de la Administración y de otra por las organizaciones sindicales U.G.T., CC.OO y C.S.I.-C.S.I.F., publicado en el Boletín Oficial de Aragón número 95, de fecha 18 de agosto de 2006.

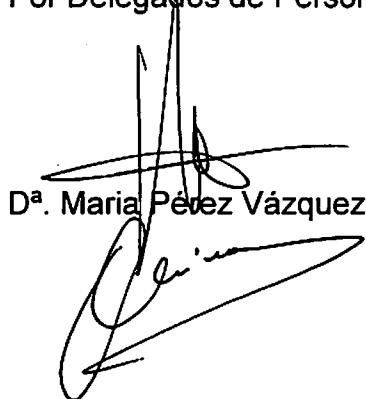
Zaragoza, 25 de mayo de 2007

Por Instituto Aragonés de Fomento



D. Antonio Gasi3n Aguilar

Por Delegados de Personal



D.ª Maria P3rez V3zquez

D. Joaqu3n Crespo Mart3n



D. Santiago Mayayo Bueno

### **Artículo 8.- Jornada y Horario.**

La jornada de trabajo de tarde se realizará entre las 16 y las 20 horas  
Se añade a la "Flexibilidad":

1) Por personas dependientes: Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, 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. Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial 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 discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos.

### **Artículo 9.- Reducción de jornada por guarda legal.**

Se añade en la reducción de jornada:

1) De un menor de doce años. Los trabajadores 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.

2) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

3) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, 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. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 15.2.a.ad) 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.

4) De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 12. Horas extraordinarias**

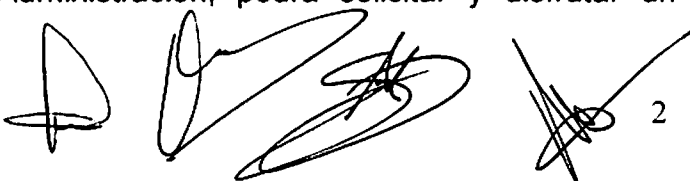
Se añade:

7) Todas las incidencias que al final de cada mes no hayan quedado reflejadas en el control mensual de fichaje, se apuntarán en el extracto mensual de horas, firmándolo el trabajador y el gerente de unidad.

### **Artículo 13.- Vacaciones y fiestas retribuidas**

Se añade:

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los



2

siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al 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.

Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal serán disfrutadas por el trabajador en las dos semanas inmediatamente posteriores, conforme a la distribución fijada en el calendario anual o cuadro horario individual.

#### **Artículo 14.- Permisos**

Este artículo queda redactado de la siguiente forma:

##### **1.- Cuestiones generales**

- a) 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.
- b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente al Instituto Aragonés de Fomento, justificándolo debidamente, salvo que en este Pacto se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.
- c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Pacto. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

##### **2.- Clasificación**

###### **a) Permisos por circunstancias familiares y personales:**

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se señalan:

aa) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días

ab) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

ac) Por fallecimiento de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.

- 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 del trabajador.

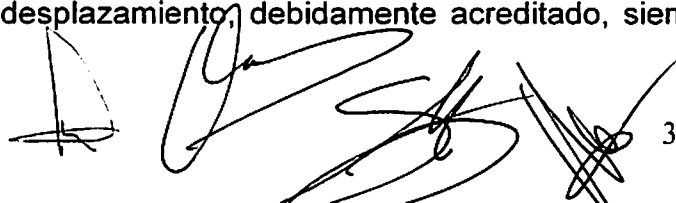
- En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

ad) Por enfermedad grave.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, 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 del trabajador.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores 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



3

lugar distinto de la residencia del trabajador.

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 10.4. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

ae) Por hijos prematuros.

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

af) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida

Los trabajadores 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.

ag) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

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

ah) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

ai) Por boda de hijo dos días y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.

aj) 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.

ak) Por traslado de domicilio acreditado, salvo cambio de destino, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el capítulo séptimo, tres días.

al) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

Los trabajadores 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 donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

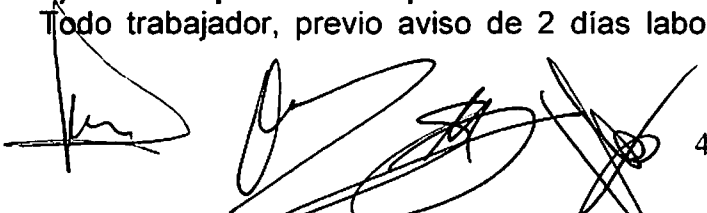
Los permisos se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

En el supuesto contenido en el punto i, uno de los dos días laborables debe coincidir con el día de celebración del evento.

El Jefe de la Unidad o Director 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.

**b) Permiso por asuntos particulares.**

Todo trabajador, previo aviso de 2 días laborables como mínimo, tendrá derecho a un



permiso retribuido de 4 días por razones particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización de su superior, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Asimismo se añade un día de permiso dentro de la semana de las fiestas del Pilar.

**c) Permiso por asuntos propios.**

Todo trabajador tiene derecho a un día por asuntos propios que deberá ser avisado con la debida antelación y fijado de común acuerdo con su superior.

**d) Permiso por paternidad y adopción o acogimiento.**

da) Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día de nacimiento

db) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días laborables a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

**e) Permiso por lactancia.**

Los trabajadores 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 o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

**f) Permiso de maternidad**

**1.- Duración**

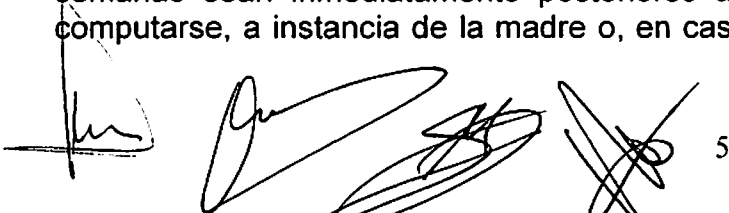
El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

**2.-Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen.**

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la



fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3.-Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad discapacitados o minusválidos o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

#### **g) Permiso por Adopción Internacional.**

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

#### **h) Permiso por circunstancias excepcionales.**

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por el Instituto Aragonés de Fomento.

Los trabajadores 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.

#### **i) Licencia sin sueldo.**

El personal afectado por este Pacto 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.

### **Artículo 14 bis. Medidas contra la violencia de género**

El trabajador víctima de violencia de género, 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.

El trabajador víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad y siempre que sea de la misma categoría profesional. El puesto al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Excedencia: el trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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 tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas integras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **Artículo 18.- Jubilación.**

Donde dice "artículo 21" deberá decir "artículo 18.2".

#### **Artículo 27.- Excedencias.**

Este artículo queda redactado de la siguiente forma:

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

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 fijo, distintas de la prestación de servicios: excedencia voluntaria, excedencia por el cuidado de hijo y familiares, excedencia por prestación de servicios en el sector público, excedencia por razón de violencia de género (reflejada en el artículo 14bis) y servicios especiales.

##### **1.- Excedencia voluntaria**

1.--Podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad de, al menos, un año. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro y conllevará, en su caso, la pérdida del derecho a disfrutar de vivienda. La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y en ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que solicita. Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tiene concedida. Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

2.—Reingreso: solicitado el reingreso por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero.—En vacantes de su misma categoría.

El Instituto Aragonés de Fomento comunicará al trabajador, en el plazo más breve posible,



las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional y su ubicación. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacante. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador, de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada. El trabajador perderá 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. Asimismo, perderá el derecho al reingreso si, existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo.--Otras opciones de reingreso.

Si solicitado el reingreso no existen vacantes de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cuál de las siguientes opciones se decide:

- a) Por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en la situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.
- b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.
- c) Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, El Instituto Aragonés de Fomento deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

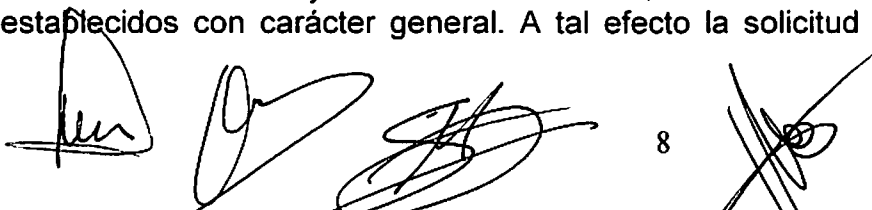
Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer de acuerdo con la Tabla de Equivalencia de Categorías, que figura como anexo I de este Pacto de Regulación, atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de la plaza. El procedimiento será igual que el establecido para el reingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un Tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por El Instituto Aragonés de Fomento y dos por los representantes legales de los trabajadores, que podrá proponer las pruebas que estime procedentes.

Si la opción es la de reingresar en vacante adecuada de inferior categoría, de acuerdo con la Tabla de Equivalencia que figura en el anexo I, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y a la perfección de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

Las tres opciones serán excluyentes, con carácter anual, no pudiéndose acoger a ninguna de las otras dos, una vez elegida la de preferencia.

3.--Con carácter general el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes. Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se hayan prestado servicios efectivos durante cuatro años a partir de la fecha del mismo.

4.--Asimismo podrá el trabajador reingresar en un puesto de trabajo de su categoría profesional concurriendo al turno de traslados de conformidad con las normas establecidas en este Pacto. Si se le adjudica puesto de trabajo por el turno de traslados decaerán cualquiera de las otras solicitudes u opciones ejercitadas. Si la adjudicación lo fuese por los otros sistemas fijados en este artículo, conservará los derechos de concurrencia establecidos con carácter general. A tal efecto la solicitud de reingreso por el turno de



8



traslados, paralizará los demás procedimientos en curso, pudiendo disponer El Instituto Aragonés de Fomento de los puestos ofertados, en su caso, para otros reingresos o actuaciones.

## **2.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar**

### *Duración*

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge 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.

### *Efectos*

Los trabajadores 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.

### *Reingreso*

El reingreso se efectuará siguiendo el procedimiento de la excedencia voluntaria.

## **3.- Excedencia por cuidado de hijos**

### *Duración y cómputo*

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo 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 seis meses en caso de fraccionamiento.

### *Efectos*

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.

### *Reingreso*

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.

El trabajador fijo 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 en la excedencia voluntaria.

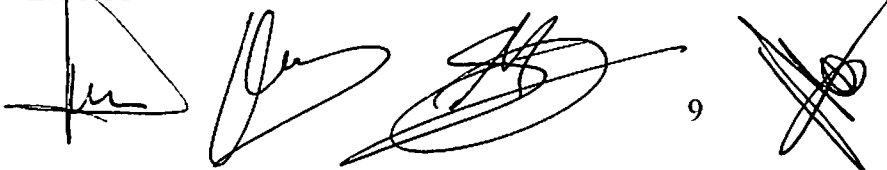
Los trabajadores con una relación con el IAF de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

## **4.- Excedencia por el cuidado de familiares**

### *Duración*

Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis 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.

### *Efectos*



9

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.

#### **Reingreso**

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.

Los trabajadores, con una relación con el Instituto Aragonés de Fomento, 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.

#### **5.- 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 por el desempeño de puestos de trabajo de personal laboral de carácter temporal, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que sean de distinta categoría profesional desde la que se accede.

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.

5.- El personal laboral fijo que acceda por promoción interna temporal a otro puesto de trabajo en el IAF 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

#### **6.- Servicios especiales**

1.- Al personal laboral fijo 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 fijo anteriormente declarado en la situación de excedencia forzosa regulada en el VI Convenio Colectivo de Laborales de D.G.A.

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.

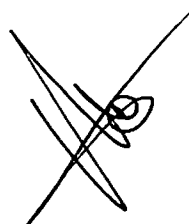
#### **Artículo 52.- Faltas leves.**

Se añade el punto:

H) Fumar en el centro de trabajo



10



**Artículo 53.- Faltas graves.**

Se añade el punto:

I) No seguir las indicaciones en materia de seguridad laboral

**Artículo 54.- Faltas muy graves.**

El punto C) queda redactado de la siguiente forma:

C) la violencia de genero, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.

Se añade el punto:

L) 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.

