

trabajo vacante en el ámbito sectorial correspondiente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el momento de producirse.

3.—Será preferente la adjudicación de destino en un puesto de trabajo sobre cualquier otro procedimiento. El destino será definitivo, procediéndose al nuevo nombramiento o a la novación contractual en su caso.

4.—El personal que hubiera obtenido destino por este procedimiento podrá acceder a otros puestos de trabajo, ya sea por traslado o ascenso o correspondiente concurso, debiendo acreditar previamente su capacidad funcional.

5.—Se generará un catálogo de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por los empleados públicos que se encuentren en la situación determinada en el punto primero de este apartado.

b) Adaptación de puesto de trabajo por motivo de salud

1.—Los empleados públicos tendrán derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud que podrá conllevar el cambio 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 empleado público. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

3.—La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de la jornada a desempeñar por el empleado público. El empleado público deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo por el procedimiento correspondiente.

4.—El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. Se incluye en esta adaptación el cambio temporal del puesto de trabajo.

c) Vigilancia de la salud.

1.—La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón procederá a desarrollar la vigilancia de la salud en los términos previstos en la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

2.—Los reconocimientos médicos, genéricos y de carácter voluntario se realizarán con la periodicidad que se determine en los protocolos de actuación fijados por la sociedad científica en esta materia, y acordados por el Servicio de Prevención, previo informe de la estructura de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales.

3.—Los reconocimientos médicos de carácter específico y obligatorio se realizarán en aquellos sectores de actividad que, conforme a lo acordado en la estructura de participación en materia de prevención de riesgos laborales, se requieran. Su periodicidad será la determinada en los protocolos de actuación fijados por la sociedad científica en esta materia, y acordados por el Servicio de Prevención, previo informe de la estructura de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales. En todo caso los resultados se comunicarán al empleado público.

4.—Con carácter previo a la diligencia de toma de posesión o suscripción de cualquier modalidad contractual, deberá efectuarse el reconocimiento médico, ya sea genérico o específico que acredite la compatibilidad de la salud del empleado público con las funciones a realizar. No cabrá la incorporación de empleados públicos cuyo estado de salud sea incompatible con las funciones a desarrollar.

Zaragoza, 12 de mayo de 2006.

**El Consejero de Economía, Hacienda
y Empleo,
EDUARDO BANDRES MOLINE**

1518 *ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales U.G.T., CC.OO, CSI-CSIF y CEMSATSE, alcanzaron, en la reunión celebrada el día 20 de abril de 2006 en la Mesa de la Función Pública, por unanimidad, un Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos que ha sido aprobado expresa y formalmente, ratificándolo, por el Gobierno de Aragón en su reunión del día 9 de mayo de 2006.

En su virtud,

Artículo único.—Se dispone la publicación del Acuerdo del Gobierno de Aragón de 9 de mayo de 2006, cuyo texto se transcribe:

«Se acuerda:

Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el artículo 2.2.f) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, de competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la comunidad Autónoma de Aragón y que figura en el Anexo del presente Acuerdo.

ANEXO

**ACUERDO DE LA MESA DE LA FUNCION PUBLICA
SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS
PUBLICOS**

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de los últimos años, propiciando el compromiso y la cooperación entre hombre y mujer dirigido a un reparto más equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y en la privada.

Los poderes públicos se han hecho eco de este cambio y por ello se han llevado a cabo importantes reformas legislativas tanto a nivel estatal como autonómico que vienen a solventar la tensión existente entre libertad de empresa y el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, promoviendo la efectividad de los principios de igualdad y libertad que propugna nuestro Texto Constitucional.

Conjunto de reformas legislativas que a pesar de pretender alcanzar el objetivo estratégico de fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres están muy lejos de la compatibilización entre la vida laboral y familiar fijado como fin en los sistemas de protección social en el resto de los países de la Unión Europea. Reformas legislativas que han tenido su inicio en la significativa recepción de algunas de las más importantes regulaciones normativas propuestas tanto por el Derecho Social Internacional, en especial a través de iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo, como por el Derecho Comunitario del Trabajo.

Si bien, se ha de aplaudir el camino emprendido para solventar el importante déficit de protección existente en nuestro país, en buena parte derivado de la función social

tradicional atribuida a la mujer de cuidado o asistencia familiar que dio lugar a la aprobación de la Ley 39/1999, 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y posterior Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen las medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, suscrito por la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales UGT, CSI-CSIF y SAP, con la adhesión posterior de CC.OO. a las medidas de conciliación; en cambio se hace necesario, sobre la vía ya sentada por el Estado, mejorar, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, las condiciones laborales de los empleados públicos a fin de compatibilizar su vida familiar y laboral en régimen de igualdad, consiguiendo de esta manera una satisfacción personal y familiar que redundará en la mejor prestación de servicios públicos a los ciudadanos y en un aumento de la productividad.

Por ello, de conformidad con lo determinado en los Acuerdos Administración-Sindicatos, de 25 de febrero de 1999, de articulación de la negociación colectiva de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y en el Acuerdo de la Mesa de la Función Pública de 28 de junio de 2005 de delimitación de los ámbitos negociadores de cada órgano específico de negociación y siendo que afecta a las condiciones de trabajo comunes para todos los empleados públicos, se suscribe el siguiente Acuerdo en el ámbito de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos:

1.—Cuestiones generales

a) *Ámbito subjetivo de aplicación*

El ámbito subjetivo de aplicación de este Acuerdo se extiende a todo el personal funcionario y laboral que preste sus servicios dentro del ámbito de la Administración General; al personal docente de los centros públicos no universitarios y al personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

Las medidas contenidas en el presente Acuerdo serán concretadas, adaptadas y, en su caso, desarrolladas en el respectivo ámbito sectorial (Administración General, Docente y Sanitario) a fin de compatibilizarlo con su especificidad y de acuerdo con la primacía en la prestación del servicio público.

b) *Expresiones:*

La referencia a hijos incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

La expresión de empleado público e hijo deberá ser entendida en todo caso referida al género masculino como femenino.

c) *Adaptación normativa.*

Las condiciones laborales recogidas en el presente Acuerdo que tienden a compatibilizar la vida laboral y familiar de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se adoptan sin perjuicio de aquellas modificaciones legislativas básicas estatales o autonómicas que puedan redundar en una mejora de las condiciones laborales del empleado público.

2.—Horario.

En cada ámbito sectorial específico se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria.

3.—Flexibilización horaria por personas dependientes.

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para

quienes 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.

b) Los empleados públicos 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 o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

4.—Permiso por paternidad.

Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día del nacimiento. Este permiso sustituirá al permiso por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente establecido en el VI Convenio Colectivo.

5.—Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

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.

6.—Permiso de maternidad.

a) *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.

b) *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.

c) 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.

7.—Permiso por lactancia.

Los empleados públicos 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.

8.—Disfrute de vacaciones agotado el permiso de maternidad y/o paternidad.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

9.—Permisos retribuidos.

a) Por hijos prematuros

Los empleados públicos tienen el 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.

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

Los empleados públicos 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.

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

Los empleados públicos 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 empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

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

Los empleados públicos 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.

e) Por enfermedad grave.

Los empleados públicos tendrán derecho a cinco días laborables por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días laborables de permiso.

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 punto 10.d); Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

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

Los empleados públicos 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.

10.—Reducción de jornada por guarda legal.

a) Cuestión general

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

b) De un menor de doce años

Los empleados públicos 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.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Los empleados públicos 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.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave

Los empleados públicos, 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 punto 9.e) de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave..

e) De hijos prematuros

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

f) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

11.—*Excedencia por cuidado de hijos.*

a) *Duración y cómputo*

Los empleados públicos 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.

b) *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 o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) *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.

d) *Empleado público con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*

El empleado público con una relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

e) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

12.—*Excedencia por el cuidado de familiares.*

a) *Duración*

Los empleados públicos 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.

b) *Efectos*

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 o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) *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.

d) *Empleado público con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*

El empleado público con una relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

e) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán

adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

13.—*Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) *Duración*

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos 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 Organos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) *Efectos*

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) *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.

d) En cada ámbito, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

14.—*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.

15.—*Violencia de género.*

a) *Reducción de su jornada de trabajo*

El empleado público 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.

b) *Cambio de puesto de trabajo*

El empleado público 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 administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

c) *Excedencia*

Los empleados públicos víctimas de violencia de género, 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 o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo 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 perci-

birán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

16.—Formación continua.

En cada ámbito sectorial específico 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 los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.»

Disposición final.—Entrada en vigor

La presente Orden entrará en vigor el día 1 de julio de 2006. Zaragoza, 12 de mayo de 2006.

**El Consejero de Economía, Hacienda
y Empleo,
EDUARDO BANDRÉS MOLINE**

1519 ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 9 de mayo de 2006 del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración General sobre sistema de atención a alertas en Salud Pública.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales U.G.T., CC.OO y CSI-CSIF alcanzaron, en la reunión celebrada el día 11 de abril de 2006 en la Mesa Sectorial de Administración General, un Acuerdo sobre sistema de atención a alertas en Salud Pública que ha sido aprobado expresa y formalmente, ratificándolo, por el Gobierno de Aragón en su reunión del día 9 de mayo de 2006.

En su virtud,

Artículo único.—Se dispone la publicación del Acuerdo del Gobierno de Aragón de 9 de mayo de 2006, cuyo texto se transcribe:

«Se acuerda:

Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración General sobre sistema de atención a alertas en Salud Pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el artículo 2.2.f) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, de competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la comunidad Autónoma de Aragón y que figura en el Anexo del presente Acuerdo.

**ANEXO
ACUERDO SOBRE SISTEMA DE ATENCION A
ALERTAS EN SALUD PUBLICA**

Las alertas en salud pública son un conjunto de situaciones de origen diverso y aparición generalmente rápida que tienen en común la notificación de un riesgo para la salud de grupos de personas. Es este componente poblacional el que las hace diferentes de los problemas urgentes de salud individual. Como ejemplos de alertas en salud pública típicos están los brotes comunitarios de enfermedades, los vertidos que afectan a los abastecimientos de agua potable, o la comercialización de alimentos con sustancias peligrosas.

En los últimos años, las alertas en salud pública han ido ocupando cada vez más importancia entre los problemas de salud prioritarios para el conjunto de los ciudadanos, y han

tenido cada vez más eco y repercusión en los medios de comunicación social. Las administraciones públicas han respondido, en su papel de garante para la salud de la comunidad, estableciendo cada vez más la organización y los medios para controlar estas situaciones de alerta. Esto es debido, como señala la Organización Mundial de la Salud, a que es a menudo crucial responder inmediatamente a estas situaciones para poder minimizar los efectos adversos. Es decir, no actuar en las primeras horas puede suponer una diferencia importante en la magnitud de los problemas de salud y enfermedad.

En la actualidad existen varios sistemas recogidos en la normativa que contemplan aspectos de información y control de estos problemas. Algunos de ellos son: decretos de vigilancia epidemiológica, para la notificación y control urgente de enfermedades transmisibles y brotes epidémicos; sistema de control e intercambio rápido de información de alertas alimentarias; y sistema de notificación de situaciones de riesgo en aguas de consumo.

Sin embargo, en Aragón no existe un servicio específico para atender alertas en salud pública. En horario habitual de oficina se resuelven por el personal que esté prestando servicio. Fuera de ese horario (tardes, noches y festivos), los sistemas de comunicación de emergencias (112, 061 u otros) se ponen en contacto con los subdirectores de salud pública y, en un segundo nivel, con los jefes de servicio y Director General de Salud Pública. Estos, a su vez, se encargan de gestionar la alerta directamente o, si es necesario, recurren a los técnicos que puedan localizar y que voluntariamente quieran presentarse a realizar actuaciones. Ninguna de las personas anteriores percibe retribución adicional por la realización de este trabajo, ni está prevista una organización de la localización (aunque en el caso de los subdirectores, jefes de servicio y director general habitualmente se reparten los fines de semana y las vacaciones para que haya alguien localizable en todo momento). En el caso de los técnicos que participan en la resolución de alertas fuera de horario de trabajo, es habitual que se negocie una compensación de tipo horario.

En nuestra experiencia, en Aragón se han producido en los últimos años unas 150 alertas de salud pública fuera del horario de trabajo habitual al año. El 80% se ha producido en Zaragoza y la mayor parte de éstas en Zaragoza capital. Más de la mitad se han resuelto con medidas de coordinación y comunicación, sin necesidad de intervención física sobre el terreno. Algunas han sido de gran magnitud y trascendencia social, como brotes comunitarios de enfermedades o inmovilizaciones de alimentos.

Desde las instituciones públicas se han ido reforzando paulatinamente los servicios para dar respuesta a alertas o emergencias de muy diversa naturaleza y fuera de horario de trabajo habitual. El ejemplo clásico y obvio es la realización de la atención continuada y de guardias en los servicios sanitarios asistenciales. Además, el Gobierno de Aragón cuenta con un servicio de conservación de carreteras, el de mantenimiento del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, el de prevención y extinción de incendios forestales, el Servicio de Seguridad y Protección Civil, la Unidad de Reforma del Menor y, asimismo, con un sistema de guardias del personal de la Unidad de Protocolo del Gabinete de Presidencia. Por último, tanto el Ministerio de Sanidad y Consumo como algunas Comunidades Autónomas (por ejemplo Andalucía, Castilla León, Castilla-La Mancha o Madrid) ya han regulado sistemas que atiendan alertas en salud pública, en alguna de sus facetas o globalmente.

Por otra parte, ciertas intervenciones en salud pública que no son alertas pueden tener que realizarse como trabajo habitual fuera de horario realizado por el equipo de guardia (por ejemplo inspecciones en horarios nocturnos o de fin de semana). Algunas de ellas, como el trabajo nocturno en mataderos,