

## I. Disposiciones generales

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA  
Y EMPLEO

### 1516 *DECRETO 120/2006, de 9 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 22/2005, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el Observatorio de la Negociación Colectiva en Aragón.*

El artº. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores tiene su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio (BOE del 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

La competencia para resolver dichos procedimientos viene reconocida, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas.

En la instrucción del procedimiento será preceptivo solicitar el informe del órgano consultivo correspondiente, que en el caso de los procedimientos competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y en los procedimientos competencia de las Comunidades Autónomas podrá solicitarse informe a dicha comisión, o al órgano consultivo similar.

Por Decreto 22/2005, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón («Boletín Oficial de Aragón» del 23), se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano de diálogo institucional entre Sindicatos y Organizaciones Empresariales y entre estos y la Administración de la Comunidad Autónoma en materia de política laboral, así como órgano de asesoramiento, consulta y seguimiento en materia laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el ejercicio de las competencias en ejecución de la legislación del Estado, en materia laboral, atribuida por el artº. 39.1.2º del Estatuto de Autonomía de Aragón en relación con el artº. 149.1.7º de la Constitución Española.

Dentro de sus funciones destaca la de actuar como instrumento consultivo y asesor, en materia sociolaboral, del Departamento que ostente la competencia en materia laboral, así como la de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y las instituciones para la mejora de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

Para ello sirve de foro de debate para impulsar la actuación de la Comunidad Autónoma de Aragón en esas materias y está facultado para elaborar informes, estudios y propuestas en materia de trabajo y relaciones laborales.

De todo lo expuesto, se desprende la oportunidad de considerar al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano consultivo para emitir el informe preceptivo señalado en el artº. 7 del Decreto 718/2005, en los procedimientos para la extensión de convenios colectivos que sean competencia del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma de Aragón, máxime si tenemos en cuenta lo dispuesto en el Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de Julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón («Boletín Oficial de Aragón» 20 de julio), cuando en su artº. 4º establece como principios de organización, la economía y adecuada asignación de los medios a los objetivos institucionales y la simplicidad y claridad de la organización, procurando evitar la creación de órganos periféricos coincidentes con los de otras Administraciones Públicas. En el mismo sentido, el artº. 5 recoge como principios de funcionamiento de la Administración de la Comunidad Autónoma la eficiencia en la asignación y en la utilización de los recursos públicos y la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es claro que estos principios se verían insatisfechos con la creación de un órgano «ad hoc» que repetiría las funciones que, en buena medida, vienen encomendados al ya existente Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como recoge el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social para Aragón 2004-2007, pactado entre el Gobierno de Aragón y los Agentes Sociales, como instrumento para avanzar en el diálogo social en aras a solucionar los conflictos laborales por las vías de la negociación y la mediación.

En su virtud, oídas las organizaciones sociales y económicas que integran el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, firmantes todas ellas del Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón 2004-2007, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, previa deliberación del Gobierno de Aragón, en su reunión de 9 de mayo de 2006,

DISPONGO:

*Artículo Único.*—Se modifica el Decreto 22/2005, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el observatorio de la negociación colectiva en Aragón, añadiendo en su artículo 2 un apartado con la letra k) del siguiente tenor literal: «Actuar como órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo en los supuestos de extensión de convenios colectivos.»

*Disposición Final Única.*—El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, a 9 de mayo de 2006.

El Presidente del Gobierno de Aragón,  
MARCELINO IGLESIAS RICOÚ

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

### 1517 *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 medidas en salud laboral.*

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 medidas en Salud Laboral 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 medidas en salud laboral, 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 MEDIDAS EN SALUD LABORAL

El mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 referente a la encomienda que se realiza a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los empleados públicos mediante la prevención de riesgos laborales encontrando en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, su pilar fundamental.

El VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, en su capítulo quinto, hace mención especial a la seguridad y salud laboral de los trabajadores dirigida a una protección eficaz de su integridad física y psíquica, a cuyo efecto la Diputación General de Aragón adoptará cuantas disposiciones sean pertinentes para dar cumplimiento a la normativa vigente en cada momento, garantizando los derechos de participación, representación y organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en una Administración Pública, como es la Autónoma, caracterizada por una diversidad de actividades que se llevan a término, diferentes condiciones en que éstas se realizan; complejidad y dispersión de su estructura organizativa, así como sus peculiaridades en materia de representación colectiva, que ha alcanzado su virtualidad mediante Orden de 7 de julio de 2004, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 6 de julio de 2004, del Gobierno de Aragón por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo al Acuerdo de la Mesa de Función Pública sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón («Boletín Oficial de Aragón» nº 87, de 26 de julio de 2004).

Además el Gobierno de Aragón ha adoptado varias disposiciones que van desde fijar un sistema de responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, a establecer un modelo interno para la comunicación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto a todo el personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón; del ofrecimiento al personal para la práctica del reconocimiento médico periódico voluntario general, hasta la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y regulación de procedimiento de cambio de puestos de trabajo por motivos de salud.

No obstante resulta necesario ampliar el espectro de actuación en esta materia, por ello el Gobierno de Aragón pretende que en caso de ser calificado un empleado público sometido al Régimen General de la Seguridad Social en situación de Incapacidad Permanente Total pueda, a no ser que opte por la jubilación, en cuyo caso se extinguirá su relación, compatibilizar la prestación por incapacidad con las retribuciones derivadas de la prestación compatible con su estado de salud que se realizará mediante el procedimiento de modificación de categoría profesional o escala. Por otro lado la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud sin merma económica, sobre todo, durante el periodo de gestación y lactancia materna. En este último caso se reacciona ante las constantes demandas de la sociedad incorporando dentro de sus objetivos

prioritarios la tutela del bienestar del recién nacido tanto a nivel de atención alimentaria de menor como satisfacción de necesidades afectivas a través de la compatibilización de la vida familiar y laboral del trabajador, ya que en ocasiones la conciliación de ambas vidas se ve mermada por la presencia de riesgos para la salud de la mujer trabajadora en estado de gestación como lactante y que viene derivada de las funciones que realiza en el centro de trabajo y que afectan a su salud y a la del *nasciturus* o recién nacido. Se pretende con la adaptación del puesto de trabajo durante el periodo de gestación y lactancia materna, además de evitar el riesgo, la eliminación de los elementos que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna y probablemente evitar que la mujer trabajadora adopte una serie de decisiones como renunciar a la lactancia natural o solicitar excedencia voluntaria para cuidado de hijo con merma de capacidad económica ya que, de lo contrario, se producirían consecuencias especialmente dañinas para el recién nacido.

Finalmente en materia de vigilancia de la salud se prevén reconocimientos médicos genéricos, de carácter voluntario y específicos de carácter obligatorio que se realizarán con la periodicidad señalada en los protocolos de actuación de cada sector marcados por la sociedad científica en esta materia. Además se hace especial hincapié en el carácter obligatorio del reconocimiento médico, independientemente que sea genérico o específico, con carácter previo a la diligencia de toma de posesión o suscripción de la modalidad contractual correspondiente.

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 todos los empleados públicos, se suscribe el siguiente Acuerdo en el ámbito de la Mesa de la Función Pública sobre medidas en salud laboral.

*1.—Cuestiones generales**Ambito 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.

En cada ámbito sectorial, a fin de compatibilizarlo con su especificidad, se concretarán las medidas que sean necesarias para que el compromiso de hacer compatible la protección de la salud de los empleados públicos y la adecuada prestación de los servicios públicos a los ciudadanos, sea una realidad.

*2.—Salud laboral**a) Modificación de categoría profesional o escala por motivo de salud*

1.—Los empleados públicos sometidos al Régimen General de la Seguridad Social tendrá derecho al cambio de categoría profesional o escala, por motivo de salud en el supuesto de ser calificado en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o calificación o situación equivalente, salvo que opte por la jubilación, en cuyo caso se procederá a la rescisión del contrato o cese.

2.—Una vez obtenida la calificación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, se procederá por el servicio de prevención a señalar las categorías profesionales o escalas en las que pueda ser encuadrado el empleado público, dentro del mismo grupo. Para poder acceder a dicha categoría profesional o escala, deberá superar la correspondiente prueba de capacitación. Superada ésta le será adjudicado un puesto de

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