

# ARAGÓN

## Se negocia el VII Convenio Colectivo del PAS con ocho años de retraso

**CON OCHO** años de retraso se abrió el pasado 12 de diciembre la Mesa Negociadora del VII Convenio Colectivo del personal de Administración y Servicios (PAS) de la Diputación General de Aragón al que pertenece el Personal Laboral de Educación. Si la negociación llega a buen puerto, éste debería ser el VII Convenio Colectivo para el personal laboral y un Pacto homólogo para el personal funcionario.

La Administración presentó su propuesta de nuevo Convenio. CC.OO. ultima la plataforma negociadora que ha elaborado de manera participativa a lo largo de estos años y que presentará de inmediato. Los objetivos que el sindicato defenderá en la Mesa negociadora se concretan en los siguientes puntos:

- Actualización de los complementos retributivos y aplicación automática del incremento anual a la totalidad de los conceptos retributivos, para evitar la congelación de cualquiera de estos conceptos. Inclusión de la cláusula de revisión salarial.
- Modificación completa del sistema de provisión del personal laboral. Separación de los procesos de movilidad interna, y de sus correspondientes tomas de posesión. Concurso anual con resultados. Potenciación de la promoción interna en todas sus formas: cruzada a puestos funcionariales, a categorías laborales distintas y promoción temporal. Nueva regulación del reingreso de excedentes.
- Reforma del sistema de provisión de los funcionarios para potenciar el concurso y limitar la actual discrecionalidad, particularmente en todo lo relacionado con el uso abusivo de la comisión de servicios y la insuficiente regulación de los sistemas extraordinarios de provisión. Desarrollo del modelo de carrera recientemente propuesto por CCOO.
- Regulación de la jornada en cómputo anual, con reducción progresiva de la misma, hasta alcanzar el equivalente a 35 horas semanales. Supresión de las horas a prorrata, transformándolas en complementos de especial dedicación.
- Garantía efectiva de disfrutar de los 16 días festivos retribuidos anuales, compensando los que coincidan en sábado.
- Medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral: reducción de jornada para el cuidado de los hijos acogidos menores de 12 años, mayores dependientes y familiares discapacitados, con reducción de haberes incentivada. Ampliación de la flexibilidad horaria por los mismos fines. Permiso de paternidad de diez días laborables. Acumulación del permiso de lactancia en forma de cuatro semanas adicionales al permiso de maternidad. Interrupción de este permiso en caso de nacimiento prematuro o por hospitalización del recién nacido. Permiso para acompañar al médico, asistir a tutorías o reuniones en centros donde los hijos o asimilados reciban tratamiento especializado. Discriminación positiva de las empleadas afectadas por violencia de género en lo relativo a excedencias, movilidad preferencial, adaptación de jornada, permisos, etcétera.

- Mejora de la regulación de permisos y licencias, introduciendo criterios de graduación según la distancia y los grados de parentesco y afinidad. Adaptación a las nuevas unidades familiares y realidades sociales.
- Nueva y más eficaz regulación del cambio del puesto de trabajo y la adaptación del propio puesto por motivos de salud laboral.
- Orientación de la Formación Continua hacia la carrera profesional y la promoción. Regulación del derecho al acceso a esta Formación Continua. Derecho a la formación en tiempo de trabajo o mediante permisos retribuidos.