



**ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN SOBRE MEDIDAS EN MATERIA SOCIAL, DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y DE REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

La función pública constituye un marco privilegiado en la configuración de una política social eficaz y avanzada. En este sentido, las Administraciones Públicas se configuran como un espacio donde, bajo el objetivo general de prestar un servicio público de calidad a los ciudadanos, puedan desarrollarse prácticas innovadoras que permitan servir de referente y elemento promocional en el conjunto del sector público y empresarial. El compromiso efectivo con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la seguridad y salud de las empleadas y empleados públicos así como el avance en la responsabilidad social constituyen, en este sentido, elementos ineludibles de promoción social en el seno de las actuales organizaciones, públicas y privadas.

En este sentido, la reforma del modelo de función pública que el Estatuto Básico del Empleado Público ha venido a propiciar no puede ser ajeno a este interés social. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Gobierno de Aragón ha tomado en consideración en su reunión de 22 de marzo de 2016, un anteproyecto de la nueva Ley de la Función Pública de Aragón, actualmente en tramitación, que pretende avanzar en el marco de una renovación general de nuestro modelo de función pública, en aquellos aspectos que, de forma directa e indirecta, redundan en un compromiso efectivo del conjunto de la función pública con la sociedad.

En el ámbito de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el reciente Acuerdo del Gobierno de Aragón, de 26 de julio de 2016, pretende constituir un referente en el compromiso de la Administración autonómica en la integración de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de los empleados públicos. Dicho acuerdo, que fue suscrito unánimemente por la parte social en el seno de la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales el pasado día 30 de junio de 2016, se configura como un conjunto de medidas de planificación, normativas y de gestión dirigidas a la consolidación de una verdadera cultura preventiva en la Administración autonómica.

16 MAYO 2017



No obstante, se hace necesario conformar un compromiso explícito y convenido entre la Administración autonómica y las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, en avanzar en otros ámbitos, igualmente relevantes, del ámbito social, que se refieren más directamente a las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Desde esta perspectiva, la igualdad de oportunidades, en todas sus vertientes, se configura como un elemento clave de la gestión de las personas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla, como instrumento básico para adopción de medidas en esta materia, la elaboración de planes de igualdad para establecer los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Este acuerdo pretende impulsar las acciones encaminadas a la promoción de tales planes en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el marco de una visión general de conjunto. Se prevé, con esta finalidad, la constitución de la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con las funciones, organización y funcionamiento acordado, al efecto, en la Mesa General de Negociación de dicha Administración e incorporado como anexo a este acuerdo.

Por su parte, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiar y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal. Constituye, en este sentido, una herramienta básica en la gestión de las personas y permite aprovechar todas las potencialidades de quienes prestan servicios en las actuales organizaciones, tanto públicas como privadas.

Para hacer posible dicha conciliación se hace necesario adoptar una serie de medidas de carácter organizativo, entre las que destacan la reorganización y redistribución de los tiempos de trabajo.

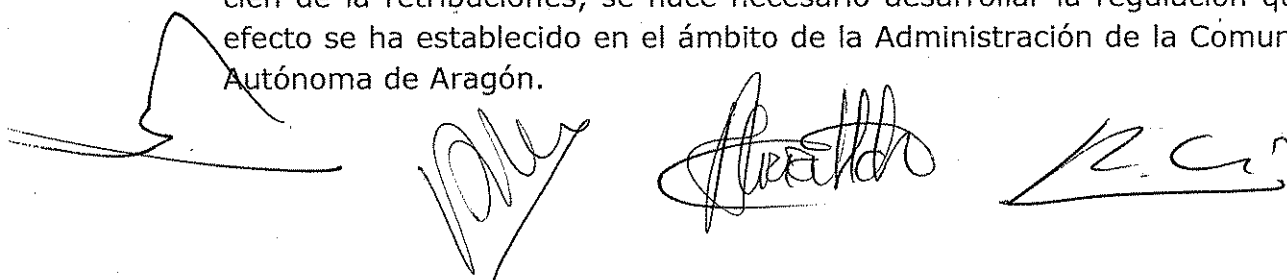
Por ello, es interés compartido entre las partes firmantes avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos en el ámbito de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, entre las que se incluyen aquellas que afectan al ámbito de la regulación de horario de trabajo. En este interés se enmarca el acuerdo que se adopta, que prevé un nuevo régimen de flexibilidad horaria, que se concreta en la constitución una denominada "bolsa horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral" consistente en un crédito anual, en régimen de

jornada irregular, con esta finalidad. La previsión de un crédito horario anual permite una mayor autonomía del/a empleado/a en la distribución de su jornada de trabajo y ha venido siendo propuesta como medida de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad familiar por un elevado número de instancias nacionales e internacionales de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de apoyo familiar.

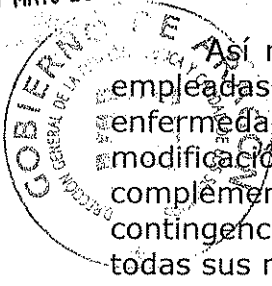
En segundo lugar, este acuerdo contempla la regulación de la adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los empleados públicos que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica. Así mismo, el propio texto, prevé que, con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Por su parte, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece una nueva regulación de la prestación económica en los supuestos de incapacidad temporal para los empleados públicos que estén adscritos al Régimen General de la Seguridad Social. La Ley 7/2012, de 4 de octubre, de Medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria, vino a desarrollar la regulación que tal normativa estatal establece en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la mencionada norma legal, a dicha Administración le corresponde determinar los supuestos en que, con carácter excepcional y debidamente justificado, el complemento pueda alcanzar durante todo el periodo de duración de la incapacidad el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, considerando, en todo caso, debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Con la finalidad de concretar los términos en los que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón puede proceder a la determinación de aquellos supuestos en los que, en el marco de la legislación vigente, concurren los requisitos para la percepción del complemento a percibir en situaciones de incapacidad temporal del cien por cien de la retribuciones, se hace necesario desarrollar la regulación que al efecto se ha establecido en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



16 MAYO 2017



Así mismo, en aras a garantizar la máxima protección social de las empleadas y empleados públicos en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se prevé expresamente el compromiso de modificación legal para incluir en la cuantía a percibir en concepto de complemento retributivo durante la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, el complemento de atención continuada en todas sus modalidades.

En el mismo sentido, y de forma paralela a la consecución de avances en el ámbito social de la función pública, se hace necesario la conformación de un contexto estable de negociación, en un marco de diálogo constructivo y buena fe negocial, para la reforma de la función pública aragonesa. La renovación de nuestro actual modelo constituye un presupuesto necesario para la consecución de la finalidad de la administración aragonesa, como es el servicio objetivo al interés general y la mejora general de la calidad de los servicios públicos que los ciudadanos reciben de las administraciones públicas. Dicha renovación se encarna en el citado anteproyecto de Ley de la Función pública de Aragón. Es interés compartido de las partes firmantes del presente acuerdo la renovación del marco legal actual en materia de función pública en la Comunidad Autónoma de Aragón que desarrolle las previsiones contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, todavía hoy sin desarrollo autonómico en Aragón.

En consecuencia, en el seno de la Mesa General de Negociación de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su reunión de ... de ... de 2017, se adopta el siguiente acuerdo:

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### I.1. Ámbito de aplicación

Lo previsto en este acuerdo resulta de aplicación al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sin perjuicio de lo que se prevea expresamente en cada una de las medidas incorporadas al mismo.

## II. MEDIDAS EN MATERIA SOCIAL, DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

## **II.1. Impulso de los planes de igualdad en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón**

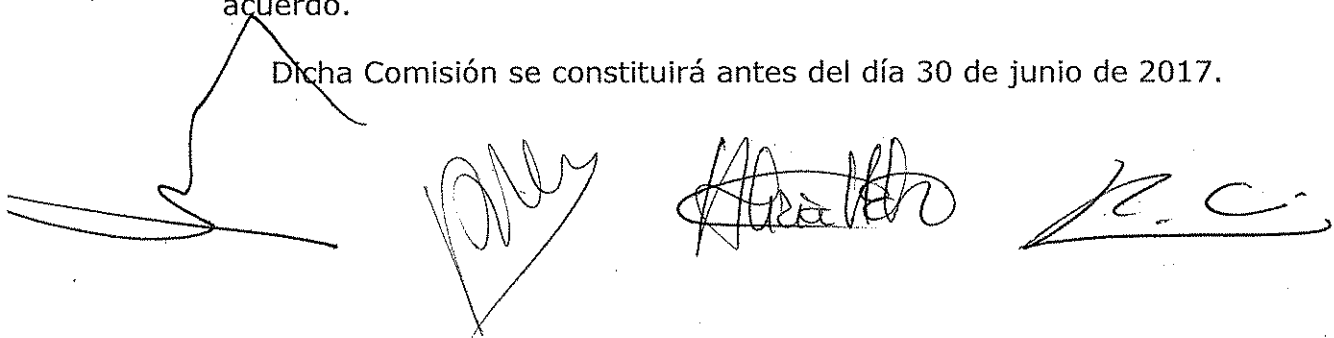
La regulación actual en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se remonta al Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se ratificó el Acuerdo suscrito unánimemente por la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos en su reunión de 20 de abril de ese mismo año.

El interés compartido de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la experiencia acumulada de aplicación de este acuerdo y la novedades legislativas acaecidas durante su vigencia motivan una revisión del actual marco normativo vigente, sustentada sobre las prescripciones que contiene la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicha legislación contempla, como instrumento básico para adopción de medidas en esta materia, la elaboración de planes de igualdad para establecer los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Como consecuencia de este compromiso, se ha iniciado el proceso de elaboración de planes de igualdad en diferentes ámbitos sectoriales, procesos que actualmente se encuentran en desarrollo.

Con la finalidad de avanzar en este ámbito, se adoptarán las medidas necesarias para impulsar la elaboración de los planes de igualdad en los respectivos ámbitos sectoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A tal efecto, se constituye la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con las funciones, organización y funcionamiento acordado, al efecto, en la Mesa General de Negociación de dicha Administración e incorporado como anexo a este acuerdo.

Dicha Comisión se constituirá antes del día 30 de junio de 2017.



16 MAYO 2017



## **II.2. Bolsa horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

II.2.1. Se constituye una bolsa horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, consistente en un crédito anual, en régimen de jornada irregular, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos.

Dicha bolsa horaria será, como máximo, de la siguiente duración:

- a) En el año 2017, ocho horas anuales.
- b) A partir del año 2018, dieciséis horas anuales.

II.2.2. Las condiciones de disfrute y régimen de compensación de la citada bolsa se determinará en cada ámbito sectorial, atendiendo a las peculiaridades de organización de los servicios y a su régimen específico de jornada y horario de trabajo.

II.2.3. En todo caso, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, dicho crédito horario acumulado podrá disfrutarse en jornadas completas o su equivalente en medias jornadas en los siguientes términos:

- a) En el año 2017, con el máximo de una jornada diaria al año.
- b) A partir del año 2018, con el máximo de dos jornadas diarias al año.

## **II.3. Supuestos excepcionales que permiten la percepción del complemento de incapacidad temporal correspondiente al cien por cien de las retribuciones.**

II.3.1. De acuerdo con el artículo 9.2 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se entenderán como debidamente justificados para percibir el complemento correspondiente al cien por cien de las retribuciones durante todo el periodo de duración de la incapacidad los siguientes supuestos:

- a) Hospitalización. Se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio.
- b) Intervención quirúrgica que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud. Dentro de esta, están incluidas tanto las intervenciones quirúrgicas con internamiento u hospitalización como en régimen ambulatoria (cirugía mayor y menor ambulatoria)
- c) Enfermedad grave.

d) Cualesquiera otras que, por su implicación socio-sanitaria, puedan considerarse debidamente justificados.

Así mismo, se considerará debidamente justificada cualquier otra contingencia común que imposibilite el normal desarrollo de la prestación del servicio. Se entenderá por tal contingencia, todas aquellas situaciones de incapacidad temporal de duración igual o superior a cinco días, percibiéndose en tales casos un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad a partir del quinto día en dicha situación.

II.3.2. En el supuesto de intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento aunque la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda al mismo proceso patológico y no haya habido interrupción.

II.3.3. Así mismo se incluirá en la cuantía a percibir en concepto de complemento retributivo durante la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, el complemento de atención continuada en todas sus modalidades.

II.3.4. Con objeto de hacer efectivas tales previsiones, se procederá a aprobar por el Gobierno de Aragón el correspondiente proyecto de ley con las medidas normativas necesarias a estos efectos, con anterioridad al 15 de julio de 2017.

II.3.5. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el apartado cuarto.2 de la Instrucción de 10 de octubre de 2012, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueba criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal, la ponencia técnica se reunirá antes del 30 de junio de 2017.

**II.4. Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los empleados públicos que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica o derivadas de enfermedades de especial gravedad.**

II.4.1. Se establece un nuevo régimen de adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los empleados públicos que se reincorporan

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

16 MAYO 2017

al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, en los siguientes términos:

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica y podrá afectar hasta un 30% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

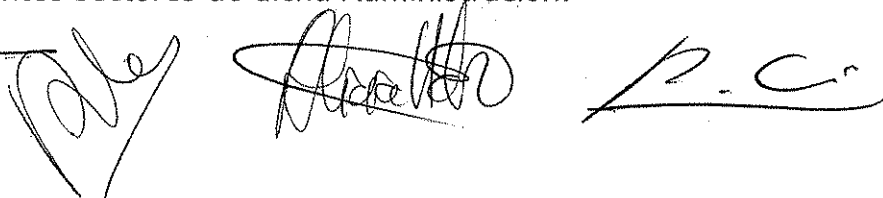
El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.»

II.4.2. Este nuevo régimen entrará en vigor el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Aragón del acuerdo del Gobierno de Aragón por el que se ratifique, en su caso, el presente acuerdo y, en todo caso, antes del 15 de julio de 2017.

## II.5. Medidas en materia de acción social

En el ejercicio presupuestario de 2018, en el ámbito correspondiente al Fondo de Acción Social de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se incrementará en un millón de euros la cuantía destinada a las ayudas de acción social de los diferentes ámbitos sectoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sin perjuicio de lo que se establezca al efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la de la Comunidad Autónoma de Aragón. Esta cantidad se distribuirá proporcionalmente entre los diferentes sectores de dicha Administración.





II.6. Avance en otras medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En el marco de la revisión del actual plan concilia de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se abordarán otras medidas en esta materia. A tal efecto, se tomarán en consideración las conclusiones que en esta materia, se emanen de las diferentes Comisiones de Igualdad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A partir del 1 de enero de 2018 se iniciarán los trabajos de elaboración y negociación de la citado plan.

### III. MEDIDAS DE REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las partes firmantes del presente acuerdo convienen en asumir como interés y compromiso común el impulso de la negociación del anteproyecto de Ley de la Función Pública de Aragón, tomado en consideración el pasado día 22 de marzo de 2016 por el Gobierno de Aragón.

A tal efecto, se procederá a establecer un calendario de negociación de dicho texto que permita su aprobación por el Gobierno de Aragón y su remisión, para su tramitación, a las Cortes de Aragón en el período de sesiones que se inicia el próximo mes de septiembre de 2017.

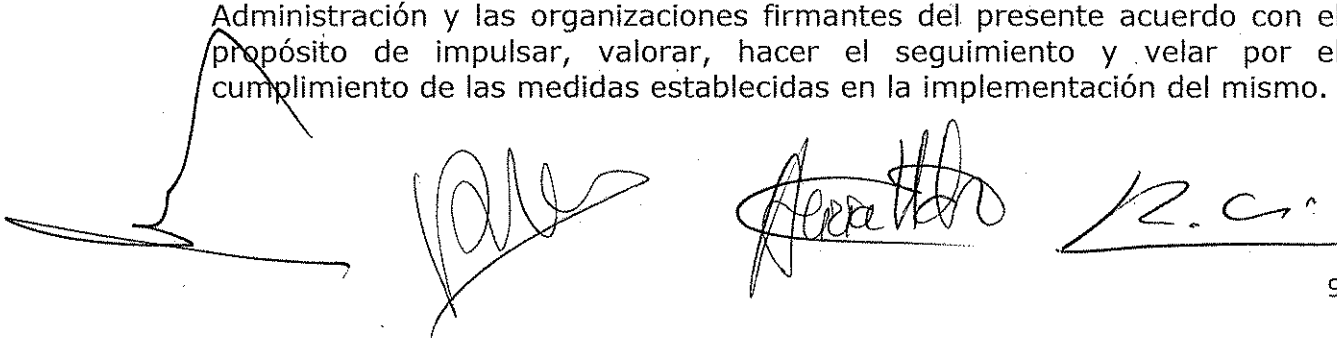
### IV. EJECUCIÓN DEL ACUERDO

Se adoptarán las medidas normativas, organizativas y de gestión que, en su caso, sean necesarias para posibilitar la aplicación de lo previsto en este acuerdo.

Lo previsto en este acuerdo queda condicionado al cumplimiento de lo previsto en el ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

### V. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de Seguimiento, de carácter paritaria, entre la Administración y las organizaciones firmantes del presente acuerdo con el propósito de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de las medidas establecidas en la implementación del mismo.



16 MAYO 2017



## ANEXO

### **CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.**

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, en el apartado segundo su artículo noveno, se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.

El principio de igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45, fija la obligación de las empresas de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras. El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su Disposición adicional séptima, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

En desarrollo de tales previsiones y bajo el reforzado compromiso de las partes firmantes de este acuerdo en aras a garantizar la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Autonómica, se acuerda crear un espacio de reflexión y promoción de medidas para el cumplimiento de este objetivo a través de la constitución de la Comisión para la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En consecuencia, en aplicación del artículo 37.1 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las organizaciones sindicales abajo firmantes acuerdan:

#### **Primera.- Objeto.**

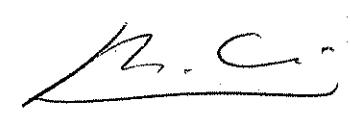
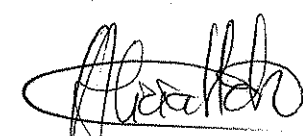
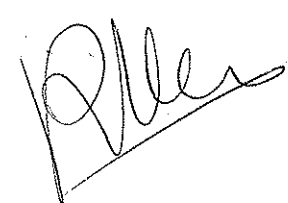
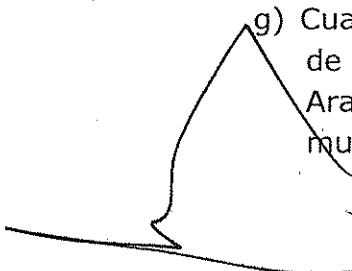
El objeto de este acuerdo es la creación de la Comisión General para la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, como órgano de interlocución, información y promoción de medidas dirigidas a la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Esta comisión será dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **Segunda.- Funciones**

Son funciones de la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- a) Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- b) Ejercer la coordinación de las medidas y tareas de las diferentes Comisiones de Igualdad existentes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón así como realizar el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- c) Acordar la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, evaluar su cumplimiento y proponer su actualización.
- d) Prestar el apoyo y colaboración necesarios en todo el proceso de planificación.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, mediante la aprobación del protocolo de actuación correspondiente.
- f) Realizar estudios y trabajos en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
- g) Cualquier otra que le sea atribuida expresamente por la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en relación con la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



16 MAYO 2017



### **Tercera.- Composición**

1. La Comisión General para la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón será presidida por la persona titular de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y estará compuesta por los siguientes miembros:

- Tres personas en representación de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
- Una persona en representación del Departamento de Educación, Cultura y Deporte
- Una persona en representación del Servicio Aragonés de Salud
- Una persona en representación de la Dirección General de Justicia
- Una persona en representación de la Dirección General de Igualdad y Familias
- Una persona en representación de la Instituto Aragonés de Mujer
- Dos personas en representación de cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sin perjuicio de la asistencia de asesores.

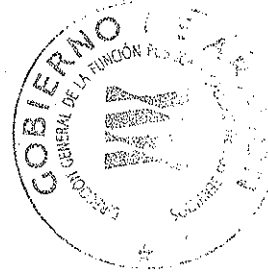
2. Cada Organización Sindical presente en la Comisión tendrá el mismo voto ponderado que ostente en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. La Comisión dispondrá de una secretaria, cuya titularidad corresponderá a una empleada o empleado público adscrito a la citada Dirección General, con voz pero sin voto.

4. La persona titular de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios designará, a propuesta del órgano competente, a los respectivos suplentes de las personas integrantes de la representación de la Administración en la citada Comisión. La sustitución de los representantes sindicales corresponderá a la respectiva Organización Sindical proponente.

### **Cuarta.- Adopción de acuerdos**

Para alcanzar acuerdos en la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se requerirá, además del voto de la Administración, el voto favorable de, al menos, el cincuenta por ciento de la representación del personal.



### Quinta.- Régimen de funcionamiento

1. La Comisión General para la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón podrá aprobar las normas reguladoras de su funcionamiento, en desarrollo de lo dispuesto en este acuerdo.
2. En defecto de tales normas y en lo no previsto expresamente en este acuerdo, se regirá por lo dispuesto normas generales reguladoras de los órganos colegiados.

