I. Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ORDEN HAP/2/2019, de 3 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de diciembre de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Aragón.

Aprobado por el Gobierno de Aragón el día 3 de diciembre de 2018, Acuerdo por el que se otorga la aprobación expresa y formal, y se ratifica el Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se procede a su publicación en los términos que se consignan a continuación.

Zaragoza, 3 de enero de 2019.

El Consejero de Hacienda
y Administración Pública,
FERNANDO GIMENO MARÍN

ANEXO

ACUERDO DE 3 DE DICIEMBRE DE 2018, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE OTORGA LA APROBACIÓN EXPRESA Y FORMAL, RATIFICÁNDOLO, AL ACUERDO DE 15 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

El 15 de noviembre de 2018, se adoptó en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con el voto favorable de las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT, un Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El artículo 2.2.f) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece que corresponde al Gobierno de Aragón otorgar la aprobación expresa o formal para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados.

El artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su apartado 3, señala que los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y que, para su validez y eficacia, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. El apartado 6 de este mismo artículo determina que los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser publicados en el Boletín Oficial que corresponda en función de su ámbito territorial.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública y previa deliberación, el Gobierno de Aragón en su reunión del día 3 de diciembre de 2018, acuerda:

Primero.— Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se adjunta como anexo al presente Acuerdo.

Segundo.— Ordenar su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

csv: BOA20190117001

ANEXO

ACUERDO DE 15 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno de España a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF han suscrito el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que se ha presentado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas celebrada el 14 de marzo de 2018.

Las diferentes previsiones del citado Acuerdo se han incluido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.

Las nuevas posibilidades normativas que ofrece esta regulación básica en materia retributiva y en materia de acceso al empleo público han comportado ya una realidad en nuestra Administración, comenzando la senda de la recuperación de las condiciones retributivas del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con los efectivos incrementos realizados en el presente ejercicio en su cuantía máxima, así como la adopción de medidas de carácter general dirigidas a la reducción de la tasa de temporalidad en la función pública aragonesa.

El incremento retributivo anual de carácter fijo posibilitado por la legislación estatal y fijada en un 1,5% pudo hacerse efectivo en la nómina del pasado mes de julio con los correspondientes atrasos, y el 0,25% de carácter variable ligado al cumplimiento del PIB, se hizo efectivo tras su aprobación en el Consejo de Ministros en la nómina del pasado mes de septiembre junto con los atrasos que correspondían.

La adopción de las medidas previstas en la citada Ley de Presupuestos en el ámbito de las ofertas de empleo público de la Administración autonómica y de los procesos de estabilización de empleo temporal han sido ya también posibles como fruto del Acuerdo de 28 de septiembre de 2018 de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el que las Organizaciones Sindicales presentes en la Me-

csv: BOA20190117001

sa (CCOO, CSIF, UGT y CEMSATSE) junto con la Administración, apostaron de forma unánime por el interés común de continuar promoviendo la reducción de la elevada tasa de temporalidad que presenta la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón e impulsar la promoción interna del personal de nuestra Administración.

A la vista de lo expuesto, la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en un marco de diálogo social y negociación colectiva que permita seguir avanzando en la adopción de acuerdos para el desarrollo, mejora y armonización de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su reunión celebrada el día 15 de noviembre de 2018, y con el apoyo de las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, adopta el siguiente Acuerdo:

Primero. Medidas en materia de retribuciones

1.- Las retribuciones del personal al servicio del sector público aragonés se incrementarán de manera progresiva durante el trienio 2018-2020 en los términos previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, una vez que hayan sido aprobadas y así lo permita la legislación básica estatal.

2.- Las partes firmantes acuerdan la generación de fondos adicionales en el porcentaje permitido por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado que se destinarán, de forma lineal, al incremento de la parte correspondiente al complemento específico o equivalente. El devengo será mensual y el abono se realizará con las pagas extraordinarias. De acuerdo con lo anterior el Gobierno de Aragón destinará los fondos necesarios para hacer efectivo el incremento acordado en el año 2019.

3.- En los términos previstos en la legislación básica estatal, la generación de fondos adicionales correspondientes al ejercicio 2019 será, al menos, del 0,25% y su destino será el mismo que el previsto para el año 2018 de conformidad con lo expresado en el punto anterior. Para 2020 la generación de fondos adicionales será del 0,30% y su destino se determinará previa negociación colectiva.

Segundo. Medidas Incapacidad Temporal

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, vino a minorar las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en situación de incapacidad temporal o por ausencias del puesto de trabajo por causa de enfermedad o accidente que

csv: BOA20190117001

no hubieran dado lugar a dicha situación, al impedir la aplicación de los complementos retributivos que garantizaban hasta ese momento la percepción íntegra de las retribuciones.

El Acuerdo estatal de 9 de marzo y la entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018 han supuesto una modificación sustancial del régimen de medidas en materia de incapacidad temporal para el conjunto del sector público.

En este sentido, la disposición adicional quincuagésima cuarta de la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado, dispone que cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por el personal a su servicio o al de los organismos y entidades públicas dependientes, en situación de incapacidad temporal y en el caso del personal funcionario al que se le haya expedido licencia por enfermedad.

Por todo ello se acuerda la adopción de las siguientes medidas en materia de incapacidad temporal, todo ello sin perjuicio de la necesaria justificación de las ausencias, mediante el correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, desde el primer día de ausencia por cualquier causa:

1.- Al personal funcionario, estatutario y laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón al que le sea de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerá desde el primer día en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias que se vinieran percibiendo en el mes de inicio de la incapacidad.

2.- Al personal funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo, en situación de incapacidad temporal al que se le haya extendido la correspondiente licencia, se le reconocerá que las retribuciones a percibir durante el periodo que no comprenda la aplicación del subsidio por incapacidad temporal previsto en dicho Régimen sean del cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, correspondientes a sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal; complementándose las cantidades que correspondan durante el periodo que comprende la aplicación del subsidio por incapacidad temporal con el fin de que los funcionarios adscritos a éste Régimen no perciban una cantidad inferior a la que corresponda a los funcionarios adscritos al Régimen General de Seguridad Social.

csv: BOA20190117001

3.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes de inicio de la incapacidad.

4.- Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de complemento retributivo de las situaciones señaladas, las pagas extraordinarias, las cantidades percibidas en concepto de productividad variable, así como las indemnizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido.

Queda así mismo excluido de dicha cuantía el complemento de atención continuada en todas sus modalidades, salvo que se trate de situaciones de incapacidad derivadas de contingencias profesionales.

5.- El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados se efectuará por días naturales.

6.- El Gobierno de Aragón articulará las medidas legales y normativas necesarias para la efectividad del presente acuerdo.

7.- Las medidas descritas se aplicarán a los procesos de incapacidad temporal iniciados a partir de la fecha del presente acuerdo.

Asimismo, las partes acuerdan la creación de un grupo de trabajo, en el ámbito de la Mesa General de Negociación para el impulso, prevención y reducción del absentismo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, promoviendo la adopción de medidas que minimicen las causas que lo ocasionan.

Tercero.- Jornada de trabajo

La disposición septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, vino a establecer, con carácter básico, una jornada general mínima para el conjunto del sector público, de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, disposición todavía hoy recogida en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.

csv: BOA20190117001

Aunque la jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, la norma abre la posibilidad a que cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

Por todo ello, las partes acuerdan:

1.- En el año 2019, la jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 37 horas hasta alcanzar la jornada máxima anual. El personal que desempeñe puestos de trabajo a los que se asignen, en el caso de los funcionarios, el complemento específico “B” y, en el de los laborales, el de especial dedicación, deberán prestar una jornada semanal de 39 horas y media, con la distribución que se determine en los cuadros horarios.

2.- Las partes firmantes se comprometen, en el marco del cumplimiento de los objetivos anteriormente citados y en el seno de la Comisión de Seguimiento prevista en el apartado sexto del presente Acuerdo, durante el mes de diciembre de 2018, a sentar las bases y criterios generales que permitirán analizar y consensuar las medidas que posibiliten la reducción de la jornada laboral, de manera progresiva y gradual hasta alcanzar las 35 horas semanales de jornada ordinaria y que prioritariamente irán dirigidas a las personas mayores de 55 años hasta alcanzar la edad de su jubilación.

3.- Lo dispuesto en los apartados anteriores se establece sin perjuicio de las particularidades y disposiciones que sean aplicables en los ámbitos sectoriales de Administración General, Justicia, Sanidad y Educación.

Las modificaciones de jornada quedarán en todo caso supeditadas al cumplimiento, por parte de la Comunidad Autónoma de Aragón, de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, en el ejercicio anterior, así como a las limitaciones establecidas en las Leyes de Presupuestos. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón del objetivo de que la

csv: BOA20190117001

temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

4.- Previa negociación colectiva en las Mesas Sectoriales, podrá regularse una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

Cuarto.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1.- Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria en los supuestos de tratamiento oncológico o enfermedades de especial gravedad

El Acuerdo 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, alcanzado el 16 de mayo de 2017 en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, ratificado por Acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 23 de mayo de 2017 y publicado en el Boletín Oficial de Aragón de 31 de mayo de 2017, introducía diversas medidas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Entre éstas, el apartado II.4, regulaba una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria al personal que se reincorpora al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica o derivado de enfermedades de especial gravedad, permitiendo la posibilidad de solicitar desde el momento de recibir el alta médica una reducción de jornada de hasta un 30% de la jornada habitual que el empleado realice, durante dos meses prorrogables por un mes más, sin que ésta conllevase merma retributiva.

En la práctica, la realidad nos ofrecía situaciones en las que el personal que tras recibir el alta médica todavía no hubiesen hecho uso previo de las vacaciones que hubiesen generado durante el año, no podían disfrutarlas en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo, ya que la reducción horaria había de comenzar necesariamente desde la fecha del alta.

Dado que la finalidad de esta medida es que el personal que haya recibido un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica pueda reincorporarse de manera progre-

csv: BOA20190117001

siva a su puesto de trabajo, se entiende razonable que en el momento de recibir el alta médica se permita hacer uso, en su caso, de las vacaciones que tuviese pendiente de liquidar y, una vez finalizadas, comenzar el periodo de reducción de jornada, lo que propiciaría una reincorporación al trabajo todavía más progresiva.

Por todo ello, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se acuerda lo siguiente:

Único.- Se modifica el apartado II.4.1 del Acuerdo de 16 de mayo, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en los siguientes términos:

Donde dice: "Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica…"

Debe decir: "Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde la efectiva reincorporación al puesto de trabajo…"

2.- Permiso por paternidad

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, recoge en su disposición final trigésima octava la ampliación del permiso de paternidad de cuatro a cinco semanas, del que se podrán beneficiar los padres con hijos nacidos desde el día 5 de julio de 2018.

Así, con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley, se modifica el artículo 48.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el primer párrafo del artículo 49. c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

De esta forma se establece una duración del permiso de paternidad de cinco semanas por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, ampliando su duración en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

csv: BOA20190117001

Por otra parte, las partes intervinientes reconocen como una de las principales reivindicaciones de la sociedad actual la necesidad de que por parte de los poderes públicos y de los agentes sociales se impulse la adopción de medidas destinadas al fomento de la corresponsabilidad, entendida como el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, todo ello al objeto de continuar avanzando hacia la consecución de la igualdad real entre ambos sexos.

Por todo ello, la Administración de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales establecen el régimen de disfrute del permiso de paternidad para el personal del Sector Público Autonómico de la Comunidad Autónoma de Aragón, acordando su regulación, y en particular la ampliación progresiva de la duración del permiso a un total de 16 semanas, conforme a lo dispuesto en los siguientes apartados:

Primero. Ámbito de aplicación.

La ampliación del permiso por paternidad regulado en este Acuerdo afectará al personal funcionario, estatutario y laboral que preste servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Segundo. Duración y disfrute del permiso.

El permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Las cuatro primeras semanas de permiso serán inmediatamente posteriores al parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción, y deberán disfrutarse de forma ininterrumpida, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

El tiempo restante podrá disfrutarse, a elección del progenitor, de manera continuada a partir de las cuatro primeras semanas a las que hace referencia el párrafo anterior, o de forma independiente e ininterrumpida en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa

csv: BOA20190117001

correspondiente, debiendo en tal caso solicitarlo al inicio del disfrute del permiso el progenitor que vaya a hacer uso del mismo.

En los supuestos de discapacidad de hijo, parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán de aplicación las mismas ampliaciones previstas para los permisos por parto, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento en la legislación básica estatal.

Tercero. Implementación progresiva de la ampliación del permiso.

La duración del permiso de paternidad establecida en el apartado anterior se incrementará progresivamente hasta las dieciséis semanas conforme a la siguiente periodificación:

a. A partir del 1 de enero de 2019: el permiso tendrá una duración de ocho semanas, a disfrutar conforme al régimen establecido en el apartado segundo, respetando las primeras cuatro semanas de disfrute ininterrumpido inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b. A partir del 1 de enero de 2020: el permiso tendrá una duración de doce semanas, a disfrutar conforme al régimen establecido en el apartado segundo, respetando las primeras cuatro semanas de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
c. A partir del 1 de enero de 2021: el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, a disfrutar conforme al régimen establecido en el apartado segundo, respetando las primeras cuatro semanas de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El tiempo adicional a las cuatro primeras semanas de permiso podrá disfrutarse, a elección del progenitor, de forma continuada a las anteriores, o de forma independiente, pudiendo fraccionarse en un máximo de dos períodos y con una duración mínima de dos semanas, dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa correspondiente

csv: BOA20190117001

La aplicación de lo previsto en este apartado estará condicionada a la correspondiente ampliación de la prestación de paternidad de la Seguridad Social.

Cuarto. Personas que pueden solicitar este permiso.

En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a permiso por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Quinto. Modalidades de disfrute para el personal laboral

En el caso del personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, el permiso por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo del permiso.

Sexto. Retribuciones durante el periodo de paternidad.

Las retribuciones del personal durante el tiempo de permiso serán equivalentes a las previstas durante el disfrute de los permisos por parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Quinto.- Personal al servicio de la Administración de Justicia

El Acuerdo contiene una serie de medidas en materia de retribuciones y de jornada de trabajo que para el personal al servicio de la Administración de Justicia transferido a la Comunidad Autónoma de Aragón no pueden ser directamente de aplicación puesto que está regulado por Ley Orgánica del Poder Judicial, afectándoles dicha normativa.

csv: BOA20190117001

Sexto.- Comisión de Seguimiento

Se crea una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, 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.

csv: BOA20190117001