

*) Si se trabajase, pero se concediese un día de descanso - por dicha fiesta no recuperable no se percibirá suplemento alguno.

3º) Si coincidiere el día de descanso semanal fijado con anterioridad con una fiesta no recuperable, percibirán quienes se encuentren en tal caso, un jornal más sin recargo alguno.

El valor del jornal a que se refieren los puntos anteriores se determinará dividiendo entre treinta el bruto total -- que el trabajador afectado deba percibir el mes en que corresponde al pago de dicho jornal.

NOVENA.- El plus funcional establecido por este acuerdo no será absorbible ni compensable en ningún caso.

21232 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Luisa Arambarri Alvarez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 21 de diciembre de 1984 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 727/1981, promovido por doña Luisa Arambarri Alvarez, sobre tipificación como funcionaria de carrera del Cuerpo de Letrados de A.I.S.S. cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el presente recurso, deducido por doña María Luisa Arambarri Alvarez, seguido en esta Sala con el número 725 de 1981, en impugnación de la denegación presunta por silencio administrativo del Consejo de Administración de la A.I.S.S. de ser tipificada la recurrente como funcionaria de carrera del Cuerpo de Letrados con la antigüedad solicitada, declarando nulos dichos acuerdos por no ser conformes con el ordenamiento jurídico y declarando, en consecuencia, el derecho de la recurrente a ser considerada con tal calificación jurídica personal, con efectos desde el día 8 de agosto de 1977, debiendo la Administración expedir el correspondiente título acreditativo de su nombramiento, todo ello sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas del procedimiento.

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

21233 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Asociación Sindical de Exportadores de Pescado del Puerto de Algeciras.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 4 de junio de 1985 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 44.361, promovido por Asociación Sindical de Exportadores de Pescado del Puerto de Algeciras, sobre trabajo de carga de pescado en vehículos de transporte en recinto de la lonja de Algeciras, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, rechazando la causa de inadmisibilidad, debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Zapata Diaz, en nombre y representación de la Asociación Sindical de Exportadores de Pescado del Puerto de Algeciras, contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo de 11 de febrero de 1983 y 10 de octubre de 1983 a que estas actuaciones se contraen, y cuyos acuerdos, por no ser conformes a derecho, debemos anular y anulamos, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

21234 RESOLUCION de 17 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en materia de bienestar social de la Diputación General de Aragón.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el personal laboral que presta sus servicios en materia de

bienestar social de la Diputación General de Aragón, suscrito por representación de la Diputación General de Aragón y representación sindical compuesta por UGT y C.C.O.O. por parte de los trabajadores, el día 24 de julio de 1985, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 13 de agosto de 1985.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.-Ordenar su publicación en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL DENTRO DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º

Ámbito Territorial

El presente convenio se de aplicación en todo el Territorio de la Comunidad Autónoma Aragonesa.

ARTICULO 2º

Ámbito Funcional y Personal

El presente Convenio regulará las relaciones de carácter jurídico laboral que la Diputación General de Aragón y los trabajadores que prestan sus servicios en materia de bienestar social y a los que a 31 de Diciembre de 1984, se les venían aplicando los siguientes Convenios: Enseñanza Privada, Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de Zaragoza, Ministerio de Cultura, Hostelería de Zaragoza, Hostelería de Teruel, Hostelería de Huesca, para el personal laboral de los Centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social y del Instituto Nacional de Asistencia Social.

Afectará al personal laboral que, en el futuro, presta sus servicios en dichos Centros de trabajo dependientes de la Diputación General de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón.

ARTICULO 3º

Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, no obstante todos sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 1985. Su duración se fija en un año a partir de dicha fecha, finalizando el 31 de Diciembre de 1986.

ARTICULO 4º

Denuncia

No será necesario realizar la denuncia previa del presente convenio sino que se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia, fecha a partir de la que cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Negociadora y el inicio de las conversaciones. Hasta tanto se acuerde al efecto expresa el convenio quedará prorrogado en sus mismos términos.

ARTICULO 5º

Comisión Paritaria: Naturaleza y Funciones

La Comisión Paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1 - Interpretación del convenio.
- 2 - Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las arbitrajes que, por norma legal, puedan corresponder a las Organizaciones competentes.

4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surtan como consecuencia de su aplicación.

Composición

La Comisión se compondrá de un máximo de cuatro vocales por cada una de las partes.

Convocatoria

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria con la antelación mínima de una semana.

Acuerdos

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en el presente Convenio.

ARTICULO 6º

Respeto y las condiciones más beneficiosas individuales y colectivas

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, cuando repercutan en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas más ventajosas a las que, para los respectivos supuestos, contempla este Convenio.

ARTICULO 7º

Organización del trabajo

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación aplicable, es facultad y responsabilidad de los órganos directivos del Departamento.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en esta letra, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines orientados a su realización:

- a) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Valoración de los puestos de trabajo.
- d) fijación de las plantillas numéricas y por categorías profesionales.

La Dirección de la Empresa deberá informar previamente al Comité de Empresa o delegados de personal de los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión de la Empresa que suponga modificación de cualquiera de las condiciones de trabajo y que haya sido informada desfavorablemente por los representantes legales de los trabajadores, no será de aplicación en tanto no recaiga resolución expresa de la autoridad laboral competente.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 8º

Retribuciones

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales, retribuidos el trabajo efectivo o los períodos de descanso compensables como de trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las retribuciones de personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

- salario base
- complementos personales

Salario base

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución fija del trabajador o como unidad de tiempo, será el que para cada categoría profesional figura en los cuadros establecidos en este Convenio.

Complementos personales

Complemento de antigüedad. El personal comprendido en este Convenio percibirá sumandos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor figure reflejado en el anexo nº 2 del Convenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regirá por las siguientes normas:

Primera.- La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comenzó a prestar servicios.

Segunda.- Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servicio desempeñado como si efectivamente se hubiera trabajado sobre los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario extraordinario, así como por servicios prestados en cualquiera de los cuadros, o en otros cuadros, procedentes de otras empresas, o en el caso de haberse producido una modificación de la actividad de trabajo. Igualmente se computará el tiempo de asistencia especial por enfermedad de un cargo municipal o público, en las condiciones establecidas en el artículo de acción sindical, así como la prestación de servicios afines o equivalentes.

Tercera.- Se computará la antigüedad en razón de la cantidad de los abonos percibidos, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo fonde se encuentre encuadrado el trabajador.

También se estimará los servicios prestados en período de prueba y por el personal laboral eventual o interino, cuando este pase sin sujeción de contingencia a ocupar plaza fija en la plantilla de la Diputación General de Aragón.

Cuarta.- Los aumentos periódicos por años de servicio correrán a devengarse a partir del 1 de Enero del año en que se cumple cada trienio.

ARTICULO 9º

Contingencias extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año, que tendrán de abonarse una en el mes de Junio, y la otra en el de Diciembre de cada año, sobre por la cuantía del salario base más la antigüedad.

ARTICULO 10º

Complemento de nocturnidad

El complemento de nocturnidad será del 20% del salario base, salvo que este se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTICULO 11º Indemnizaciones no selectivas: desplazamientos y dietas

El trabajador que por necesidades del Departamento tenga que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo, percibirá una dieta de 1.500.- pts. si hubiere de realizar fuera de su domicilio habitual las dos comidas principales. En el supuesto de que también hubiere de permanecer fuera de su domicilio, la dieta se elevará a 1.500.- pts. Si dicha dieta se devengará integramente el día de salida. Su importe se reducirá a 1.750.- pts. en el supuesto de que sólo hubiere de realizar una de las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual. Los gastos de alojamiento se justifican con facturas oficiales y los gastos de transporte con el justificante de los viajes de ida y vuelta incluir siempre por cuenta del Departamento, que vendrá obligado a facilitar billetes de 1ª clase en Ferrocarril o autobús a todas las capitales, salvo Canarias, Ceuta, Melilla y Baleares que podrá realizarse en avión.

La dieta establecida se devengará en los meses cerrados por los representantes de los trabajadores para ambos sindicatos, previa autorización del Departamento.

El uso del vehículo propio para viajar a una indemnización de 10 pts. por kilómetro recorrido, siempre que para ello se hubiere autorizado el desplazamiento. La justificación se realizará mediante declaración jurada del interesado de haber utilizado vehículo propio expresando la matrícula del mismo.

La justificación de los gastos a que se refiere este artículo se realizará por los interesados en los formatos oficiales que facilitará la Diputación General de Aragón con los requisitos en ellos establecidos y con la aportación, en su caso, de los documentos acreditativos de los mismos.

CAPITULO III

JORNADA

ARTICULO 12º

Jornada de trabajo y horario

El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, será como máximo de 37 horas semanales.

Para el personal de las categorías profesionales de Educadores Especializados y Educadores Diplomados, la jornada será de 37 horas semanales, de las cuales 19 serán lectivas y las 4 restantes se dedicarán a trabajos complementarios realizados en el Centro.

Con carácter general, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, se señalará el calendario laboral para el año siguiente.

La jornada laboral será continuada con carácter general.

En aquellos Centros que por razones del servicio no se pueda realizar jornada continuada, esta no podrá ser partida en más de dos períodos, salvo que en casos excepcionales la organización del trabajo no lo permita en cuyo supuesto se podrá superar en los tres períodos. La Empresa asumirá el compromiso de informar a los representantes de los trabajadores de todos los supuestos excepcionales que se hayan producido en el transcurso del año.

ARTICULO 13º

Horas extraordinarias

El exceso de jornada sobre lo pactado en el presente Convenio, será compensado en cómputo anual con el correspondiente tiempo de descanso.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en casos de urgencia en los que se abonará de acuerdo con la legislación vigente.

Tanto la fecha de disfrute del descanso compensatorio establecido en el primer párrafo como la realización de las horas extraordinarias, si éstas tuvieran lugar a fijarlas de común acuerdo.

La realización de horas extraordinarias deberá comunicarse previamente a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.

A los efectos de lo previsto en el este artº, se entenderá como jornada anual de trabajo efectiva la de 1.780 horas.

ARTICULO 14º

Descanso Semanal

El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo.

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivos, tendrán un día libre cada cuatro días, además del descanso suplementario correspondiente y ello cuando lo permita la organización del trabajo.

ARTICULO 157

Vacaciones y fiestas retribuidas

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales e interrumpidas de un mes de duración...

En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, estas se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores...

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por el Director del Centro, al menos con dos meses de antelación y estas se expondrán en el tablón de anuncios.

Las vacaciones se disfrutará preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 10 de Septiembre. Cuando dentro del citado periodo corran algún Congreso, al personal a el afectado disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar a lo largo del año de 7 días laborables de permiso sustitutorio de los que tradicionalmente se habían concedido con motivo de las fiestas de Navidad y Semana Santa...

No obstante lo establecido en el apartado anterior el personal de las categorías de Ingenieros de Edificación Especializado y Escudador Diplomado seguirá disfrutando las vacaciones que tenía establecidas de 15 días en Navidad y 9 en Semana Santa.

Por igual motivo fiestas retribuidas para todo el personal afectado por el presente Convenio las de ámbito nacional, provincial y local.

Al personal que cesa durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

ARTICULO 158

Mantenimiento y pose en el trabajo

En los Centros que exista comedor o internado, todo el personal cuyo jornada laboral sea continuada y coincida con el horario de comidas o atiende al servicio de comedor o cocina, tendrá derecho a una hora ininterrumpida y no computará como tiempo de trabajo a todas las afectos.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso diario de 20 minutos que se computará igualmente como tiempo de trabajo.

ARTICULO 159

Permisos

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días por razones de matrimonio.
- Siete días por enfermedad o incapacidad quirúrgica del cónyuge, hijos, padres y hermanos o por alburamiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.
- Diez días por muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier otro pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Hasta doce días al año por asuntos propios y por causas debidamente justificadas, que no podrán utilizarse globalmente sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios.

Para la concesión de los permisos contemplados en este artículo el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro justificándolo documentalmente.

Durante el periodo de gestación, si la trabajadora desarrolla su actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del "nacituro", se le llevará a cabo un cambio a un nuevo puesto de trabajo que sea más adecuado a su estado y ello previo informe médico que justifique esta necesidad.

Los permisos de este artículo se entenderán referidos a días laborables. Arriba partes se comprometer a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no desnaturalizar su disfrute.

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencias sin retribuir por un día no inferior a 15 días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un periodo de doce meses entre dos licencias de licencia.

CAPITULO III

ARTICULO 160 OTROS CONDICIONES DE TRABAJO

Incapacidad laboral transitoria

El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad, continuará percibiendo el total de sus haberes reales o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación.

Todo el tiempo que dure la situación de I.L.T. o maternidad será considerado como días trabajados a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias o vacaciones.

ARTICULO 161

Jubilación

A) A fin de contribuir a la realización de una política de promoción del empleo, se promoverá la jubilación para el personal laboral tipo a la edad de 65 años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplidos al llegar a dicha edad el periodo de tiempo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización.

A los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio hayan alcanzado los 65 años y tengan cubierto el periodo de cotización anterior, se les aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Como incentivo a la jubilación, la Empresa abonará a los trabajadores que opten por ella, los siguientes premios cuya cuantía depende de su edad en el momento de dicha opción:

Table with 2 columns: Age (A los 65 años de edad) and Amount (cuantías del salario real). Rows show amounts for 65, 66, 67, 68, 69, 70 years.

El Abas (antes anterior) que, de conformidad con el P.D. 1104/84, del 17 de Julio para el caso de que los trabajadores con el tipo de cesar serpetas y la jubilación por el 100% de los derechos, la Empresa abonará a cada trabajador por otro concepto de prestación por ejemplo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza el equivalente.

ARTICULO 162

Fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a la viuda o viudo, hijos o padres del mismo, al estar a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en lo mensualidades del importe del salario real.

ARTICULO 163

Retirada del permiso de conducir

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, la Empresa le proporcionará otro puesto de trabajo.

ARTICULO 164

Anticipo y cuenta

El trabajador tendrá derecho a percibir en el momento en que lo solicite anticipos a cuenta de su salario mensual devengado de hasta el 100% del mismo.

ARTICULO 165

Préstamos

Los trabajadores podrán solicitar préstamos y la Empresa previa justificación correspondiente, la cuantía de los mismos no podrá exceder de un importe de dos mensualidades del salario. Excepcionalmente podrán concederse de cinco a doce mensualidades.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad de 1/12 a 1/24 parte del préstamo, a elección del trabajador. No se concederá nuevo préstamo mientras no se haya amortizado el anterior.

ARTICULO 166

Hora de trabajo

La Empresa promoverá, con carácter prioritario y gratuito a todos los trabajadores que por su trabajo lo requieran, de todo el trabajo adecuado a las condiciones en que tiene que desarrollar su función.

Con carácter general y como mínimo se integrará analíticamente el equipo de trabajo, fondo de trabajo y sus plantas complementarias.

El Comité de Empresa conjuntamente con la Empresa velará las prendas y el calidad de alimentos a cada puesto de trabajo.

ARTICULO 167

Revisión médica

La Empresa someterá a todos los trabajadores a una revisión médica que como mínimo se realizará cada año.

El tiempo destinado a la revisión médica tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

ARTICULO 168

Ayuda a discapacitados físicos o psíquicos

Los locales y puestos de trabajo deberán hacerse accesibles a los trabajadores con condiciones físicas discapacitadas eliminando barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

Art. 8 de POLISA DE SEGURO

Con independencia de lo establecido en la legislación general, la Empresa tiene formalizada una póliza de seguro que cubre las contingencias de muerte o invalidez permanente derivadas ambas de accidente en favor del trabajador o sus herederos en las cuantías que se reseñan a continuación:

- Muerte: 5.0.000,-ptas.
Invalidez Permanente: 1.000.000,-ptas.

En sucesivos convenios la Empresa se compromete a incrementar la cuantía de las anteriores prestaciones.

ARTÍCULO 127

Reserva de plaza en el turno

Toda plaza, dada la especial características de esta plaza, que requiere un especial...

CAPÍTULO V

INGRESOS, TRASLADOS Y ASCENSO

ARTÍCULO 128

Clasificación del Personal

Personal fijo.- Es el contratado sin particularidad especial alguna en cuanto a su duración.

Personal interino.- Es el contratado para sustituir a trabajadores de la Empresa con su fecha a reserva del puesto de trabajo, en virtud de obra o parte individual o selectiva...

Personal eventual.- Es el contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, sin tratarse de la actividad normal de la Empresa.

Personal para obra o servicio determinados.- Es el contrato para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y responsabilidad propia dentro de la actividad de la Empresa...

La Empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores los contratos de duración determinada.

ARTÍCULO 129

Reservas y Plantillas

El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo elaborará anualmente las estadísticas del personal fijo-referidos al 31 de diciembre de cada año...

Señal establecerá y presentará la categoría profesional, nivel contributivo y antigüedad en la Empresa.

La plantilla oficial del personal de cada Centro, que es la que se considerará necesaria para el normal y ajustado desarrollo de las funciones que tiene encomendadas...

Art. 130 INGRESOS, TRASLADOS, ASCENSO

1.- Publicidad de las vacantes

Todo los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas, en la totalidad de los Centros dependientes de la Comunidad Autónoma de Aragón...

2.- Sistema de cobertura

Se rige por lo previsto en el presente artículo, la provisión de todos los puestos de trabajo de las distintas categorías y niveles profesionales, con excepción de los de carácter directivo...

Deberá comunicarse al Comité de Empresa las plazas cuya cobertura han de procurarse así como las personas que hayan sido seleccionadas.

El resto de las plazas a cubrir en los distintos Centros, se proveerán siguiendo los turnos que más abajo se establecen, relacionados por orden de prioridad.

2.1. Turno de reintegro de excedentes.- Los excedentes voluntarios podrán reintegrarse al servicio activo, estando condicionado al reintegro a que haya vacantes en su categoría o en categoría inferior...

2.2. Turno de traslado.- Dentro de la misma categoría a prestación propia, cuando fueran varios los trabajadores que hubieran solicitado la plaza vacante, se preferirá para su cobertura a la de antigüedad.

2.3. Turno de concurso.- Cuando no se cubriera la plaza por los sistemas anteriores, se procederá a llevar a cabo mediante un turno de concurso del personal de inferior categoría...

2.4. Solicitudes y Turno Selectivo para las vacantes turnos

Las solicitudes para la cobertura de las vacantes mediante los turnos anteriores, se presentarán, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo...

Para la selección se constituirá, bien en los Servicios Centrales o Provinciales, o tantas veces sea preciso un Órgano Selectivo compuesto por el Secretario General del Departamento o Secretario Provincial respectivo...

2.5. Turno de nuevo ingreso.- Cuando las plazas no se cubrieren por cualquiera de los sistemas anteriores se procederá a su provisión mediante Convocatoria Pública.

2.5.1. Publicidad.- La Convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de Aragón, y en ella se expresará, entre y número de plazas de cada categoría que se prevén cubrir...

2.5.2. Órgano Selectivo para el turno de nuevo ingreso.- Estará compuesto por el Director General de Bienestar Social y Trabajo o persona en quien delegue, el Jefe del Servicio de la Función Pública o quien le represente...

Dicho órgano adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

2.5.3. Selección.- Para la cobertura de las plazas se atenderá a titulación en su caso, méritos oportunos y experiencia profesional de los candidatos, pudiendo realizarse, si así lo estimara oportuno el Órgano Selectivo, pruebas teóricas y prácticas...

Terminado el proceso selectivo se hará pública la relación final de los candidatos seleccionados.

El resultado de la selección será puesto igualmente en conocimiento del Comité de Empresa.

En ningún caso el desempeño actual o en un momento anterior de un puesto de trabajo con carácter interino, eventual o temporal, en cualquier Centro dependiente de la Diputación General de Aragón, constituirá mérito para la provisión de vacante.

2.6. Personal contratado temporalmente para la cobertura de vacantes a reserva del puesto de trabajo

Se aquel trabajador que se contrata temporalmente para la realización de una obra o servicio determinado, para trabajos esporádicos, acumulación de tareas y por el tiempo previsto para la provisión de la plaza por el sistema de nuevo ingreso.

2.6.1. Procedimiento de contratación.- Producida la necesidad de contratación de los supuestos anteriores, en el plazo de 24 horas se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, en el mismo plazo se solicitará del INE el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para la plaza a cubrir...

4.7. Personal contratado temporalmente para cubrir plazas con reserva de puesto de trabajo. Este sistema de contratación se utilizará en los supuestos de que el titular de la plaza se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, cumplimiento del Servicio Militar, excedencia forzosa y excedencia por guarda de un hijo de acuerdo con el artículo 46, apartado 10 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro que suponga la mencionada reserva.

Para su selección se seguirá el nuevo procedimiento establecido en el apartado 2.6.1 de este Artículo.

En los contratos se identificará necesariamente al trabajador o trabajadoras sustituido y la causa de la sustitución. Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido y se extinguirá por la reincorporación de éste en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes sin necesidad de preaviso.

En el supuesto de que se adoptara algún otro tipo de contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

ARTICULO 320

Contratación y Período de prueba

- a) La edad mínima de admisión al trabajo se fija en 16 años. Podrá contratar la prestación de su trabajo quienes tengan plena capacidad de obrar: los menores de 18 años y mayores de 14, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo; los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación española sobre la materia. El contrato se celebrará por escrito.
- b) El período de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir y en ningún caso podrá exceder de un mes, excepto para el personal no cualificado, que no excederá de quince días.

ARTICULO 321

Permisos

La Diputación General de Aragón, autorizará permisos entre los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y podrá acordarles, siempre que ello resulte viable de acuerdo con las normas de carácter general que sobre la materia pudieran estar establecidas, con otras Comunidades Autónomas, entendiéndose en todo caso la antiposidad de los intereses. Estos permisos deberán realizarse dentro de una misma categoría, respetándose las condiciones económicas-laborales existentes en ese momento.

ARTICULO 349

Movilidad geográfica

Los trabajadores podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija un cambio de localidad siempre que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En caso de disconformidad con el traslado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el supuesto de que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe fuera del período lectivo ordinario. La Empresa comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación como mínimo.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y de sus familiares. Los de traslado de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de tres mensualidades de su salario real.

La Empresa gestionará que el trabajador pueda conseguir en la localidad de su traslado vivienda adecuada a sus necesidades con rancio edilicio a la que hubiera venido accediendo en el momento de su traslado.

ARTICULO 350

Trabajos de superior e inferior categoría

Cuando por necesidades del servicio el Departamento destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior se le retribuirá con los salarios que correspondan a esa categoría durante el período que los derechos.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante tres meses consecutivos o seis alternos, conseguirá a partir de ese momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de la misma.

Algunos trabajadores podrán realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella categoría a que fue contratado salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad del Departamento, en cuyo caso lo hará por el tiempo imprescindible justificándose la razón y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO VI

EXCEDENCIAS

ARTICULO 349

Excedencias

Los trabajadores con un año, como mínimo, de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, no computado el tiempo que dura cada situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir ninguna clase de retribución alguna de la Empresa, incluida la pérdida del derecho de disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle.

La concesión de esta excedencia se efectuará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita su reintegro antes del término de la excedencia, cesará de baja en la Empresa. Cuando lo solicite el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su categoría.

ARTICULO 379

Excedencia especial

Se concederá a cualquier trabajador que cumpla con las condiciones de la Empresa, en los siguientes supuestos:

- Por desarrollo o cumplimiento de cargo político a su elección, Regional, Provincial, Municipal o Local, que implique la existencia del traslado.
- Por el ejercicio de acciones sindicales de ámbito profesional o a persona que igualmente desarrolle la asistencia al trabajo.

Al persona, en el momento de excedencia especial se le reintegrará al puesto de trabajo en el mismo centro, y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella, sin tener en cuenta períodos producidos alguna.

El trabajador en situación de excedencia especial, deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de una vez en el supuesto de haber solicitado el reintegro.

ARTICULO 380

Excedencia por maternidad

La mujer trabajadora que desde la entrada en vigor del presente convenio y durante su período legal de baja por maternidad solicite la excedencia para atender al cuidado de su hijo y durante un período que no supere los tres años en el que se computará el de baja por maternidad que haya disfrutado después del parto, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a la Empresa al término de dicha excedencia, siempre que la reincorporación se solicite con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha de finalización de aquella.

Esta excedencia podrá ser solicitada para el cuidado del hijo, indistintamente por la madre o el padre del mismo.

ARTICULO 390

Servicio Militar

Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el servicio militar o equivalente, percibirá el 50% de su salario real y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo dicha retribución será del 100% del expresado salario.

La Empresa deberá cubrir las plazas del personal en situación de Servicio Militar mediante la contratación de interinos que les sustituyan, que cesarán al reintegrarse aquellos.

Dicho reintegro deberá efectuarse en los 10 días siguientes a la fecha de su licenciamiento. Si el trabajador no solicita el reintegro en dicho plazo causará baja en la Empresa.

CAPITULO VII

PERFECTAMIENTOS PROFESIONALES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 409

Perfeccionamiento profesional del trabajador

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- Estudios para la obtención de Título Académico o Profesional, cuando se cursen con regularidad los estudios en Centros Oficiales o reconocidos.

1.1. Derechos:

- a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de doce días al año.
- b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por la Diputación General de Aragón o en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fuera de Interés para los trabajadores.

2.1. Derechos:

- a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos.
- b) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de doce días al año.

2.2. Beneficios: Cuando exista un régimen de turnos de adaptaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes. Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 16, 2.º d) del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

3.- Cursos de reconversión y capacitación profesional.

3.1.

La Dirección General de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del mismo trabajo.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se computará como trabajo efectivo.

3.2. Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida privativamente para la planificación de cursos de acción social y capacitación profesional, sin perjuicio de acuerdos que se celebren entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Esta Comisión estará formada por dos representantes por cada una de las partes acordadas en la Comisión negociadora. Deberá reunirse previa petición de una de las partes.

CAPITULO VIII

FALTAS Y SANCIONES FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 419

Clasificación de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

ARTICULO 420

Faltas Leves

- A) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.
- B) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Empresa, a los asociados, o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso en el número 1 del artículo 421 o en el número 2 del artículo 422.
- C) Descuidos en la conservación del material de las instalaciones, y la falta de higiene personal.
- D) No atender al público, a los asociados, o al personal en general con la debida corrección.
- E) Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del Centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como faltas graves.
- F) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.

ARTICULO 421

Faltas Graves

- A) Mas de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser considerada falta grave.
- B) Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación durante un periodo de un mes.
- C) Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
- D) La reincidencia en falta leve tendrá un signo trascendente, y siempre que haya habido anotación escrita.
- E) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

ARTICULO 422

Faltas Muy Graves

- 1º - Fraude, abuso de confianza, hurto y robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio, cuando incluya la complicidad en la comisión del hecho.
- 2º - Los casos de condena por delito de robo, hurto o malversación de cosa de la Empresa, o por cualquier otro delito de hecho que pueda implicar desconfianza para con el autor.
- 3º - La embriaguez habitual o intoxicación, si repercuten negativamente en el trabajo.
- 4º - Los malos usos de pluriempleo, obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, - asociados o familiares de éstos.
- 5º - Original, adulterios e imputaciones calumniosas o perjurios contra los compañeros de trabajo.
- 6º - La reincidencia en falta grave durante de un mismo semestre.
- 7º - El abandono de trabajo que cause perjuicio de importancia extraordinaria a la Empresa, a los asociados, o al personal al servicio.

ARTICULO 423

Sanciones

Sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas serán las siguientes:

- A) Faltas Leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- B) Faltas Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- C) Faltas Muy Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días.
 - Inhabilitación para ascender de categoría por un periodo en su parir a tres años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

ARTICULO 424

Expedientes para la imposición de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente correspondiente a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones.

Señalaremos la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. La notificación de la misma será por una por escrito en el que se detallará el hecho que constituye la falta.

El interesado dispondrá de 10 días desde la notificación de los cargos, para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas y la declaración de testigos que convengan a su defensa.

El expediente será iniciado por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un miembro del Comité de Empresa y el Delegado Sindical, en su caso, quienes presentarán oportunamente un informe en el plano de 10 días desde la constitución de las diligencias. El instructor podrá de oficio secretar las diligencias que estime oportunas.

Finalizada la instrucción del expediente la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos y hechos en que se funda. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTICULO 425

Abuso de autoridad

Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El Comité de Empresa y Delegado de Personal podrán solicitar mediante escrito fundamentado, existiendo causas graves, la remoción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el parsona, abuse de autoridad.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

ART. 46 SINDICATOS

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en el ámbito correspondiente, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa, todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrollada en los presentes acuerdos, al Comité de Empresa.

ART. 47

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los Centros, a fin de que ésta sea distribuida.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

ART. 48

Aquel sindicato que demostre una afiliación, como mínimo, del 10% del total de trabajadores afectados por éste Convenio, podrá constituir la Sección Sindical Autónoma, y designar, en su caso y previa notificación a la empresa, a un Delegado Sindical en cada Provincia.

En todos los Centros de trabajo y cuando los Sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de la plantilla, la representación del Sindicato o central será ostentada por un delegado.

El Sindicato que alega poseer derecho a estar representado por un Delegado, deberá acreditarlo ante la empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser un trabajador en activo de los respectivos Centros de trabajo y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. El cual será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 11 FUncIONES Y DEBERES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria con voz y sin voto. Asimismo estarán presentes en todos los órganos de selección de personal, también con voz pero sin voto.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deberá poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por este Convenio que los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado forzoso de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

Art. 12

a) En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

7.- En materia de reuniones, en cuanto a procedimientos no se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- En aquellos Centros en los que sea materialmente factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

9.- Los Delegados cubrirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 13

El Delegado Sindical a los efectos de acumulación de horas sindicales será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido solo tendrá derecho a acumular dichas horas con aquellos miembros del Comité que pertenezcan a la misma central sindical.

Los cargos sindicales dispondrán de permisos no retribuidos para la realización de las tareas que les sean encomendadas por sus respectivos sindicatos.

La empresa dará a conocer a los Delegados sindicales y los miembros del Comité de Empresa los EC-1 y EC-2

Art. 14

La Central Sindical que demostrare una afiliación como mínimo del 10% del total de trabajadores afectados por este Convenio, podrá solicitar la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo de dos trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La empresa adoptará las medidas oportunas para garantizar la permanencia de dichos trabajadores en la situación de dispensados a asistir al trabajo, así como la percepción del salario por cada trabajador designado con cargo a la empresa y el respeto de su puesto de trabajo con mantenimiento de todos los derechos que pudieran corresponderle.

Art. 15 DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL EN MINIMA

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un recibo en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta corriente o libreta de la Entidad Bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las anteriores deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Art. 16

El Comité de Empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de los trabajadores.

Se crea expresamente que, a partir del primer día de octubre de 1983, se procederá a convocar elecciones sindicales con objeto de elegir un único Comité de Empresa que represente a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Art. 17

COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes facultades y funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa
 - 1.- Anualmente sobre la evolución probable del empleo en la empresa y las consignaciones de los Centros.
 - 2.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, de finitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - 3.- En función de la materia de que se trate:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquier otro de sus posibles consecuencias.
 - b) La Empresa habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador, y en especial en supuestos de despido.
 - d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de obras e ingresos los accidentes.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulados, en su caso, las acciones legales oportunas.
 - b) La calidad de la formación y de la efectividad de la misma en los Programas de capacitación de los trabajadores.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de aquellas medidas que promuevan el bienestar y el incremento de la efectividad de la empresa.
- D) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este Art., así después

de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en su especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección sería responsable el momento de cesar en el cargo.

E) El Comité velará no solo por que se los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convocada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

Serán a cargo de la Empresa los gastos de viaje que originen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 4 GARANTÍAS

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el cese se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en el que serán oídos ambos apartes del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en su caso, en el supuesto de que se quiera reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción correspondiente siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poserán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas o traslado.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de los Centros, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, dispondrán de 35 horas anuales retribuidas, como mínimo. Se admitirá que el crédito de las referidas horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, podrá acumularse en uno o varios de sus componentes.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los componentes de la Comisión Negociadora de este

Convenio y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones a través de las cuales tramitarán tales negociaciones, considerándose como permiso retribuido igual al contemplado en el art.º 37. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Sin rebasar el máximo legal de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, se podrá acumular las horas que empleen a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras actividades organizadas por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 5 RÉGIMEN DE REUNIÓN

Los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a colaborar como máximo cinco asambleas al año de una hora de duración dentro de la jornada de trabajo, considerándose el tiempo empleado como de trabajo efectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes, conscientes de la necesidad de dotarse de un instrumento jurídico de flexibilidad, para facilitar la distribución nacional de efectivos...

servicio de la Comisión General de Recrutamiento Social (CGRS) respetando en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

A tal efecto, se creará una comisión, compuesta por dos representantes de cada parte, la cual elevará, antes de la finalización del período de vigencia del presente Convenio, a la Comisión Paritaria una propuesta de acuerdo en los términos previstos en el párrafo 1º.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Aquellos trabajadores que sean designados por la Empresa para ocupar el puesto de trabajo de Director de una Guardería, percibirán un complemento de puesto de trabajo en la cuantía de 11.870 pts., en cada una de las doce mensualidades del año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de este Convenio sufran un incremento inferior al 5% en sus retribuciones anuales, percibirán como mínimo dicho incremento de acuerdo con la estructura fijada en el anexo de retribuciones, abonándose el excedente como Complemento Personal Transitorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Ambas partes, se comprometen a que en la negociación del próximo Convenio Colectivo se estudien los criterios objetivos para la selección de personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

A la firma de este Convenio se anulan los contratos de trabajo existentes hasta ese momento, con el fin de adecuar las condiciones de trabajo profesional a las establecidas en el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Consecuentes de la programación específica del personal del INECC, ambas partes se comprometen para el Convenio Colectivo de 1986 a estudiar la particularidad de esta zona.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación funcional.- Los Trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican, poseerán cada uno de ellos una categoría profesional.

La nueva clasificación profesional permite obtener una más razonable estructura, todo ello sin menoscabar la dignidad, oportunidad y promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y funciones se ajustarán a las categorías profesionales establecidas en el presente Convenio.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado nivel.

I.- AUTONOMÍA.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia en el desempeño de la función que se desarrolle.

II.- COORDINACIÓN.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
b) Capacidad de interrelación.
c) Naturaleza del colectivo.
d) Número de personas sobre las que se ejerce la coordinación.

III.- RESPONSABILIDAD.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

IV.- CONOCIMIENTOS.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

V.- INICIATIVA.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor adelantamiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

VI.- COMPLEJIDAD.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la unidad en que se desarrolla la función.

NIVEL PROFESIONAL 10

Criterios generales.- Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica.

Definición.- Personal especializado de Servicios Domésticos.- es aquel que con conocimientos a nivel de formación elemental desempeña las tareas de limpieza de las dependencias y enseres del Centro, servicio de comedor y bar, plancha, costura y lavandería.

Categorías afectadas.- En este nivel profesional se incluyen todas aquellas categorías y funciones siguientes:

- Personal de Limpieza, Camarero y Paño especializado de Servicios Domésticos relativos al personal laboral de los Centros transferidos a la D.G.A. en materia de Acción Social.
- Empleado de Servicio de Comedor y Limpieza, Empleado de Costura, Lavado y Plancha del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada.
- Limpiadora del Convenio Colectivo para el personal del Ministerio de Cultura, del de Establecimientos Sanitarios, Hospitalización, Consulta y Asistencia y de Hostelería de Teruel.
- Moza de Limpieza y Limpiadora, Costurera, Lavandera y Planchadora del de Hostelería de Zaragoza.
- Limpiadora y Costurera de Convenio Colectivo I.N.A.S.
- Personal de Limpieza del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura.

NIVEL PROFESIONAL 9:

Criterios Generales.- Funciones que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Definición.- Conserje.- Es el trabajador que, con conocimientos a nivel de formación elemental dependiendo directamente del responsable del Centro o encargado de la administración, en su caso, realiza las funciones de recogida y entrega de la correspondencia, orientación al público, vigilancia de los puntos de acceso, atención al teléfono, hacerse cargo de las entregas y enseres trasladados a su destino, pudiendo completar estas tareas con el cuidado y reparaciones menores del inmueble y jardines, así como la apertura y cierre de las puertas de acceso al Centro.

Categorías afectadas.- En esta categoría profesional se incluyen todas aquellas categorías y funciones siguientes:

- Telefonista, Ordenanza, Vigilante, Vigilante de Noche, Conserje y Paño Especializado relativos al Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros transferidos a la D.G.A. en materia de Acción Social.
- Empleado de Mantenimiento y Jardinería, Guardas e Serenos, Conductor, Ordenanza, Portero, Calador, Gobernante y Conserje relativos al Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada.
- Vigilante y similares del Convenio Colectivo para el personal del Ministerio de Cultura y del de Hostelería de Zaragoza.
- Vigilante del Convenio Colectivo de Hostelería de Teruel.
- Paño Especializado de Mantenimiento y Jardinería del Convenio Colectivo I.N.A.S.

NIVEL PROFESIONAL 8

Criterios Generales.- Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas, y cuya responsabilidad sea limitada por una supervisión directa.

Definiciones

Oficial de Segunda.- Es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida a los trabajos propios de Oficial 1ª ejecuta los correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia. La formación básica exigible es la equivalente a I.C.S. o formación específica de la función a desempeñar. Dentro de esta categoría están incluidos:

Oficial de 2ª de Oficinas Varías.- Es el que realizando la función anterior, colabora en su caso con el Oficial 1ª, teniendo a su cargo la preparación de materiales y herramientas.

Dentro de esta categoría profesional se incluyen las siguientes:

- Oficial 2ª de Oficinas Varías del Convenio Colectivo para el personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social; del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura.

Ayudante de Cocina.- Es la persona que colabora con el Cocinero y le ayuda en sus funciones teniendo a su cargo la limpieza de la cocina y sus utensilios.

Dentro de esta categoría están incluidos:

- Los Ayudantes de Cocina de los Convenios Colectivos para el personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social; para la Enseñanza Privada; para el personal laboral del Ministerio de Cultura, de Hostelería de Zaragoza, Huesca y Teruel y del I.N.A.S.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca, así como tareas de escritura a máquina, archivo y recepción de documentos, llamadas y avisos.

En esta categoría profesional están incluidos:

- Los Auxiliares Administrativos de los Convenios Colectivos para el personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social; del Instituto Nacional de Asistencia Social; de Enseñanza Privada; para el personal laboral del Ministerio de Cultura y de Hostelería de Zaragoza, Huesca y Teruel.

Auxiliares de Fisiología y de Alimentación.- Son las personas que realizando las operaciones o funciones correspondientes, realizan las funciones de colaboración que les son encomendadas dentro de su especialidad.

Dentro de esta categoría profesional están incluidos:

- Las Auxiliares de Fisiología y de Alimentación del Convenio Colectivo para el personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social.

NIVEL PROFESIONAL 7

Criterios Generales.- Trabajadores de ejecución autónoma que ejecutan habitualmente las tareas y operaciones por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, con supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Definiciones

Oficial de Primera.- Es el trabajador que poseyendo la práctica y/o titulación de los Oficios correspondientes los ejecuta y aplica con tal grado de perfección que cuando le permite llevar a cabo trabajos generales, así como aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. La formación básica exigible es la equivalente a I.C.S. o formación específica de carácter profesional.

En esta categoría se incluyen las siguientes:

Oficial de 1ª de Oficinas Varías.- Es el trabajador que bajo las órdenes del Director del Centro, realiza trabajos de diversos oficios con tal grado de perfección que le permite llevar a cabo aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Están incluidos en esta categoría el Oficial de 1ª de Oficinas Varías del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada; el Oficial de 1ª en sus diversas modalidades del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Cultura, Centros de Acción Social e I.N.A.S. así como Gobernantes de Enseñanza y Hostelería de Teruel. Cocinero.- Es el trabajador encargado de la preparación de alimentos, responsable de su buen estado y presentación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina.

Dentro de esta categoría están comprendidos:

- Los Cocineros de los Convenios Colectivos para la Enseñanza Privada; de Hostelería de las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel; del I.N.A.S. y del personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social.

NIVEL PROFESIONAL 6

Criterios Generales.- Se incluyen en esta categoría la realización de tareas de ejecución autónoma que exigen iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, conocimientos técnicos específicos y además aplicar esos técnicas concretas y especializadas.

Definiciones

Peritaje Diplomado.- Es la persona que estando en posesión de título de Peritaje Diplomado o homologado, se encarga de la atención del tráfico, asesoramiento, gestión, estudio, especialidad y colaboración con el médico o otras personas en su estudio, control y desarrollo o evaluativo producido en todo momento el bienestar y desarrollo dentro de su especialidad.

Dentro de esta categoría se incluyen los Peritajes Diplomados del Convenio Colectivo para el personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social.

NIVEL PROFESIONAL 5

Criterios Generales.- Se incluyen en este nivel la realización de las funciones de integración, coordinación y supervisar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de obtener el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Definiciones

Administrativo.- Es quien ejerce funciones burocráticas, contables, despachos de correspondencia y tramitación de documentos que exigen iniciativa y responsabilidad, así como en su caso, las gestiones relativas a la administración y gestión de los centros y servicios correspondientes.

Deberá poseer conocimientos equivalentes a los que se exigen en el I.C.S., complementados con una experiencia o una titulación profesional de 2º grado, o los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Categorías afectadas:

Se incluyen en esta categoría los Oficiales Administrativos del Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social; del Instituto Nacional de Asistencia Social y del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada; así como el Intendente, Profesor ciegas, Adjunto pedagógico de este último Convenio igualmente quedan incluidas las profesoras del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura.

NIVEL PROFESIONAL 4

Criterios Generales: - Sus funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heteroorganizadas, la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas propias, para personas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas.

Definiciones:

- **Jefe de Unidad:** - Es el trabajador que, como con plena responsabilidad funciones administrativas, organizativas y de coordinación, relativas a la actividad del equipo o unidad correspondiente.

Quedan comprendidos dentro de esta categoría: Directores de Club de Ancianos; Directores de Centros; Jefes de Administración (Institucional) y Directores de otras Dependencias Especializadas (Institucionales).

- **Titulado de Grado Medio:** - Es aquel trabajador que actúa en posesión del título de responsabilidad propia, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su situación.

Quedan comprendidos dentro de esta categoría:

- Los Directores de enseñanzas instrumentales, los Asistentes Técnicos Esclatarios y los Asistentes Sociales.

- **Encargado Técnico:** - Es aquel trabajador que reúne las condiciones y situación correspondiente, como mínimo la de grado medio, actuando en coordinación con el Director del centro a los aspectos técnicos, de apoyo docente y de asistencia extracurricular de las enseñanzas. Asimismo programa y ejecuta actividades orientadas a la formación integral de los estudiantes.

- **Maestro de Taller:** - Son los que en posesión del título o habilitación exigidos en cada caso por la legislación vigente, tienen la responsabilidad de los talleres o laboratorios a ellos encomendados y del funcionamiento y actividades que en los mismos se realizan, vigilando por la seguridad de los alumnos y la voluntad e higiene en el trabajo.

NIVEL PROFESIONAL 3

Criterios Generales: - Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades propias con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los campos de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que ocupan una actividad técnica o profesional especializada.

Definición:

- **Educadores Especializados:** - Son los trabajadores que, en posesión como mínimo del título de grado medio, y en contacto con los alumnos ejercen el propósito educativo de la formación integral y reintegración social de los alumnos con problemas de adaptación y normas de conducta.

Quedan incluidos en esta Categoría, los Educadores de los Centros de Protección, Reforma, Seguridad y Apoyo de Menores del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada.

NIVEL PROFESIONAL 2

Criterios Generales: - Quedan incluidas en esta categoría el desarrollo de las funciones y actividades de carácter profesional, especializado o técnico propias de su titulación universitaria.

Definición:

- **Titulados Superiores:** - Son los que poseyendo titulación superior, prestan servicios de su especialidad profesional con plena eficacia, bajo la dependencia directa del órgano directivo a quien correspondiera.

Quedan incluidos en esta categoría las de Médico y Psicólogo del Convenio para la Enseñanza Privada y la de Médico de los Convenios del Instituto Nacional de Asistencia Social y para el personal laboral de los centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social, así como la de Educador de la Residencia Social de Teruel y Jefe de Lengua del Convenio de Zaragoza.

NIVEL PROFESIONAL 1

Criterios Generales: - Se incluyen en esta categoría aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores del Centro partiendo de directrices generales muy amplias.

Definición:

- **Jefe de Administración:** - Son los que tienen a su cargo funciones de dirección administrativa y organizativa dentro del ámbito que se les asigna, responsabilidades de ellas y responsabilidad de su posición directamente ante el superior correspondiente.

Quedan incluidos en esta categoría las de Director de Residencia del Convenio Colectivo para el Instituto Nacional de Asistencia Social, del Convenio para la Enseñanza Privada y del Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción Social, así como la de Director de Centros Sociales del Convenio para la Enseñanza Privada.

TABLAS SALARIALES

NIVEL	CATEGORÍA	RETRIBUCION ANUAL 14 PAGOS	TREINTA ANUAL 14 PAGOS
1.-	Jefes de Administración.....	1.515.010 ptas.	60.620 ptas.
2.-	Titulados Superiores.....	1.650.030 ptas.	58.212 ptas.

NIVEL	CATEGORÍA	RETRIBUCION ANUAL 14 PAGOS	TREINTA ANUAL 14 PAGOS
3.-	Educadores Especializados.....	1.390.050 ptas.	57.610 ptas.
4.-	Jefes de Unidad; Titulados de Grado Medio; Educadores Diplomados; Maestros de Taller.....	992.040 ptas.	41.540 ptas.
5.-	Administrativos.....	952.000 ptas.	40.628 ptas.
6.-	Parafarmacéuticos Diplomados.....	890.010 ptas.	35.644 ptas.
7.-	Oficiales 1º de Oficios varios y Cocineros.....	837.050 ptas.	34.048 ptas.
8.-	Oficiales 2º de Oficios varios; Ayudantes de Cocina; Auxiliares Administrativos; Auxiliares de Farmacia y de Enfermería.....	823.060 ptas.	34.048 ptas.
9.-	Conserjes.....	815.010 ptas.	34.048 ptas.
10.-	Personal Especializado de Servicios Domésticos.....	775.040 ptas.	34.048 ptas.

21235 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Ayuntamiento de Málaga.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 14 de mayo de 1985 por la Audiencia Territorial de Granada en el recurso contencioso-administrativo número 311/1983, promovido por el Ayuntamiento de Málaga, sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto en representación del Ayuntamiento de Málaga por el Procurador don Francisco Taboada Camacho, debemos anular y anulamos, por no ser conformes a derecho, la Resolución de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social de fecha 19 de abril de 1983, confirmatoria en alzada de otra de la Delegación Territorial de Málaga de 1 de febrero de 1980, en las que se declara la responsabilidad principal del Ayuntamiento recurrente por falta de afiliación y cotización a la Seguridad Social del Vigilante don Emilio Arias Aragón; sin expresa condena en costas.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

21236 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Oliver Narbona.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 1 de febrero de 1985 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.535/1978, promovido por don José María Oliver Narbona, sobre declaración en situación de excedencia voluntaria como funcionario de la AISS, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Oliver Narbona, debemos declarar y declaramos no haber lugar a la nulidad de las resoluciones impugnadas por las que se pasó al demandante a la situación de excedencia como funcionario de la Administración Institucional de Servicios Socio Profesionales y asimismo desestimamos la pretensión de indemnización de perjuicios formulada por el recurrente contra la Administración. Todo ello sin hacer condena en costas.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.