

B) Personal con retribución diaria, por día natural.

CATEGORIAS	BALARIO DIARIO (TODO INCLUIDO)	TRienio/DIA NATURAL	HORA PRIMA TODO INCLUIDO
Patronista	3.463	90'05	
Maestro de Mesilla	2.910	75'66	
Subencargado de Sección	2.809	73'03	
Pesador o Basculero	2.466	64'12	
Guarda Jurado	2.466	64'12	
Vigilante	2.466	64'12	
Ordenanza y Portero	2.454	63'82	
Enfermero	2.454	63'82	
Mozos de Almacén	2.454	63'82	
Empalmados de Limpieza	2.389	62'10	
FABRICACION			
GRUPO I.- Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.			
GRUPO II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y /- envasado.			
Nivel 1.- Oficiales de 1 Grupo I	2.709	70'44	542
Nivel 2.- Oficiales de 2 Grupo I	2.604	67'70	522
Nivel 3.- Oficiales de 1 Grupo II	2.577	67'01	517
Nivel 4.- Oficiales de 2 Grupo II	2.528	65'72	507
Nivel 5.- Oficiales de 3 Grupo I	2.510	65'26	504
Nivel 6.- Oficiales de 3 Grupo II	2.469	64'20	495
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	2.450	63'70	491
Nivel 8.- Peones	2.424	63'02	486
REPARACION			
Maestro de reparación	2.910	75'66	585
Oficiales de Primera	2.621	68'16	526
Oficiales de Segunda	2.582	67'13	516
Swanecadores	2.620	68'12	526
APRENDICES			
Primer año	1.459		
Segundo año	1.879		

25079 RESOLUCION de 6 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.889 el ocular de protección contra impactos, marca «Optor», modelo 84, fabricado y presentado por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular de protección contra impactos (de repuesto), con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el ocular de protección contra impactos, marca «Optor», modelo 84, fabricado y presentado por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Mimosas, número 6, como ocular de protección contra impactos (de repuesto) de clase A, y que es de repuesto para la gafa de protección contra impactos, marca «Optor», modelo 84, homologada con el número 2.730 el 24 de febrero de 1988 y que fue clasificada como de clase A por la resistencia de sus oculares frente a impactos.

Segundo.-Cada ocular de protección de dichos modelo, marca, clasificación de su resistencia frente a impactos llevará marcado de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra A, y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.889.-6-10-89.-Ocular de protección contra impactos de clase A.-Repuesto para la gafa de protección contra impactos, marca «Optor», modelo 84, homologada con el número 2.730 el 24 de febrero de 1988».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-17 de «Oculares de protección contra impactos (de repuesto)», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 6 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

25080 RESOLUCION de 11 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación General de Aragón.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación General de Aragón que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1989, de una parte, representantes de las Centrales Sindicales UGT y USO en el citado Ente Autonómico, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Diputación General de Aragón, en representación de la Administración, al que acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 11 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 19.- AMBITO DE APLICACION.

1.- El presente Convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Diputación General de Aragón y los trabajadores a su servicio.

Afectará asimismo a aquellos trabajadores que sean contratados por la Diputación General de Aragón en el futuro.

También será de aplicación al personal caminero del Estado que presta sus servicios en la Diputación General de Aragón, de conformidad con la legislación vigente.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio los Médicos Internos Residentes (MIR) y Médicos Internos, que continuarán con su regulación específica.

2.- El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3.- La entrada en vigor de este Convenio se producirá al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 1989. Su duración se fija en un año, a partir de esta fecha, finalizando, por tanto, el 31 de Diciembre de 1.989.

ARTICULO 20.- DENUNCIA

1.- El presente Convenio quedará denunciado automáticamente cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

2.- Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos.

ARTICULO 39.- RESPETO A LAS CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

Las condiciones establecidas por este Convenio formen un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

ARTICULO 40.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

1.- La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Diputación General de Aragón.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- a) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Fomento de la participación de los trabajadores.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.

2.- La Diputación General de Aragón deberá solicitar informe previo a los representantes legales de los trabajadores sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión de la Diputación General de Aragón que suponga modificar 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.

ARTICULO 50.- COMISION PARITARIA

1.- La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Sus funciones serán:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- 3.- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

4.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

5.- Cuantas otras le sean encomendadas por el presente Convenio.

2.- La Comisión se compondrá de seis vocales por cada una de las partes firmantes, y se constituirá en los quince días siguientes a la firma del presente Convenio. A sus reuniones podrán asistir asesores, con voz y sin voto.

3.- La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

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

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 60.- RETRIBUCIONES.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales, que retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables 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 o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por:

- 1.- Salario base.
- 2.- Complementos salariales.

1.- Salario base: El salario base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, será el que para cada categoría profesional figura en los niveles establecidos en el anexo II de este Convenio.

- 2.- Complementos salariales:

2.1 Personales:

Antigüedad: El personal comprendido en este Convenio con contrato laboral indefinido o contrato por obra o servicio determinado o de interinaje, percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de trienios, cuyo valor figura en el anexo II.

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

18.- La fecha inicial para su determinación será aquella en la que el trabajador comience a prestar servicios.

24.- Se tendrá en cuenta todo el tiempo servido, considerándose como si efectivamente se hubieran trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los centros o en comisiones, licencias retribuidas o situación de incapacidad laboral transitoria. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical, en las condiciones establecidas en el presente Convenio, así como la correspondiente a la de servicio militar o prestación social sustitutoria en la Administración de la Diputación General de Aragón.

30.- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años trabajados, cualquiera que sea la categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal laboral con contrato de duración determinada, concluido con la Diputación General de Aragón, cuando éste pase a ocupar plaza fija en la plantilla de aquélla sin solución de continuidad o sin que hayan transcurrido más de seis meses desde la extinción del último contrato suscrito directamente con la Diputación General de Aragón.

Igualmente se computarán, a efectos de antigüedad, los servicios prestados por los contratados en régimen de Derecho Administrativo, y por el personal caminero o funcionario cuando pasen a ser personal laboral sin solución de continuidad.

Asimismo se incluirán en el cómputo, los servicios prestados en otra Administración Pública, con relación funcional o laboral de carácter indefinido, por quienes pasen a ser trabajadores de la Diputación General de Aragón sin solución de continuidad.

44.- Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, abonándose desde la fecha de su vencimiento.

El reconocimiento de antigüedad establecido en este apartado del Artículo 6, se aplicará también a los trabajadores en los que hayan concurrido, en los organismos de los que fueron transferidos, las condiciones regladas para dicho reconocimiento de antigüedad.

Los efectos económicos que pueden derivarse del reconocimiento de servicios a efectos de cómputo de antigüedad, tendrán eficacia retroactiva referida a la fecha de 1 de Enero de 1.989.

54.- Aquellos trabajadores que con anterioridad al 18 de Diciembre de 1.987 tuvieron reconocido un complemento personal de antigüedad en cuantía superior a la establecida para cada nivel en el anexo II, seguirán percibiendo las asignadas actualmente.

Igual criterio se aplicará para los casos de los primeros o nuevos vencimientos de trienios a que hace referencia el párrafo anterior.

En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será objeto de compensación o absorción.

2.2 De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones Extraordinarias: Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que habrán de abonarse una en el mes de junio, y la otra en el de diciembre de cada año, ambas por la cuantía del salario base más la antigüedad.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

2.3 De puesto de trabajo: Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Esta clase de complementos podrán ser:

A.- **De Montaña:** Tendrán derecho a la percepción de este complemento en la cuantía de 468 pesetas por día de trabajo efectivo quienes trabajen habitualmente en montaña, con condiciones climatológicas adversas, en alturas superiores a los 1.350 metros y a la intemperie; dicho complemento deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabina. Será requisito necesario la orden expresa para la realización de trabajos en estas condiciones y la concurrencia de los cuatro factores señalados.

B.- **De especialidad:** El personal caminero del Estado que realice funciones correspondientes a un nivel salarial superior el suyo percibirá mientras las efectúe la diferencia de salario base entre uno y otro.

C.- **Penosidad, toxicidad o peligrosidad:** Los referidos complementos deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto que la regla general consistirá en su eliminación, al desaparecer las circunstancias negativas que los justifiquen y serán incompatibles entre sí y con el de montaña.

Se considerarán incluidos dentro de este apartado los siguientes trabajos:

1.- Como trabajos penosos.

Los relacionados con martillos compresores en rotura de pavimentos y perforaciones, en desmontes de rocas y canteras.

Limpieza de nieves y empleo de fundentes o abrasivos a mano o con molinetes sobre nieve o hielo. Para el personal que maneje los camiones y máquinas dentro de la cabina y para el que realice reparaciones, sólo se abonará en condiciones climatológicas adversas de gran nevada, ventisca o situaciones análogas.

Trabajos de vigilancia de obra en operaciones de extendido de mezclas bituminosas en caliente.

Las obras y trabajos en colectores o acequias con aguas residuales o en zonas o zanjas inundadas de agua o fango.

Trabajos de extinción en incendios forestales.

2.- Como trabajos tóxicos.

Este complemento se deriva de la toxicidad de los materiales y afectará al personal que los maneje o está en contacto con ellos, pero no al resto de personal que integra el equipo.

Se aplicará este complemento según la siguiente relación:

- Bacheos: En cualquier tipo de bacheos, quienes manejan las lanzas, los que efectúan la carga del ligante, limpieza del depósito, manguera y conductos varias veces a lo largo del día y al personal que realiza el extendido de la gravilla.

- Por riegos asfálticos: El personal que maneja el ligante. Asimismo, quienes manejan la extendidora remolcada de gravilla, el personal encargado de la limpieza y reparación cuando no se haya suprimido la emulsión, el personal de repaso y el responsable de equipo.

- Por aglomerado en frío o caliente: Por fabricación, a quienes tengan a su cargo el circuito de ligantes de toda la planta.

Por extendido, al personal que esté en contacto directo con este producto, es decir, al que maneja la extendidora, al personal que participa en la extensión y el responsable del equipo.

- Por señalización horizontal, a toda la brigada.

- Por túneles: A quienes realicen trabajos en túneles con un nivel de monóxido de carbono superior a 1/10.000.

- Por pintura con pistola en cabinas, a quienes realicen esta tarea.

- Por tratamientos fitosanitarios: Al personal que los maneje o esté en contacto con los productos tóxicos.

- Trabajos en contacto directo con puzos: Los que realicen estas tareas.

3. Como Trabajos peligrosos:

Se percibirá este complemento:

En los trabajos de conservación de obras de fábrica y muros por su parte exterior, cuando el personal haya de trabajar colgado a una altura mayor de tres metros sobre el terreno.

En las mondas y podas de arbolado, cuando el personal tenga que realizar esta operación a una altura mayor de tres metros sobre el nivel del terreno y, en todo caso, el manejo de la motosierra.

Señalización horizontal en carreteras con intensidad media diaria superior a 2.000 vehículos: Toda la brigada.

Trabajos en túneles con longitud superior a 25 metros: cuando no se disponga de iluminación fija o provisional.

Trabajos con explosivos: el artificiero.

Trabajos que se realicen con exposición directa a los rayos X.

A los trabajadores que tengan que realizar los trabajos enumerados se les abonará la cantidad de 414 pesetas por día de trabajo efectivo. Si estos trabajos se efectúan sólo durante la mitad de la jornada o periodo inferior, la cuantía será del 50 por 100.

Para los puestos de trabajo en que se den situaciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad con carácter habitual y así esté reconocido, se abonarán a los trabajadores afectados mientras y durante el tiempo que los desempeñen efectivamente, las siguientes cuantías mensuales, por doce pagas:

	Pesetas/mes
Nivel I.....	16.047
Nivel II.....	13.942
Nivel III.....	11.380
Nivel IV.....	10.861
Nivel V.....	9.581
Nivel VI.....	8.630

Los expedientes de nueva concesión, modificación o extinción de estos complementos deberán ser informados por la Comisión de Seguridad e Higiene, con carácter previo a la Resolución que proceda, dictada por el Organismo competente.

A los Vigilantes Jurados y Capataces de Vigilantes de Caza y Pesca Fluvial de Alta Montaña se les cuantifica en 120.000 pts. anuales, distribuidas en doce pagas, la percepción de todos los complementos reseñados en este apartado, sin perjuicio del que les corresponde por especial dedicación y que consta en el apartado 2.4 de este artículo.

D. De doble función: El personal afectado por el presente Convenio que, además de las funciones propias de su categoría, realice simultáneamente la tareas de con-

ducción de vehículos necesarias para el desplazamiento al lugar de trabajo, siempre que éste se compute total o parcialmente dentro de la jornada, en el desempeño de funciones de Vigilancia en obras contratadas, o de gestión directa o explotación de carreteras percibirá por este concepto un complemento de 468 pesetas por día de trabajo efectivo. Tendrán igualmente derecho a la percepción de dicho complemento los Celadores cuando realicen las mencionadas tareas de conducción de vehículos.

E. De manejo de maquinaria pesada: El personal afectado por este Convenio que tenga asignado de forma permanente el manejo de maquinaria pesada percibirá un complemento de puesto de trabajo de 54.177 pesetas anuales en once pagas, no incluyéndose por tanto el mes de vacaciones, a razón de 4.925 pesetas mensuales cada una de ellas. Aquellos que manejen dicha maquinaria pesada de forma no permanente percibirán el citado complemento en la cuantía de 328 pesetas por día efectivamente trabajado.

Solamente se entenderá por maquinaria pesada, a los efectos de percepción de este complemento, las palas cargadoras y las retroexcavadoras con potencia al freno superior a 120 caballos, las motoniveladoras y las máquinas quitanieves.

F. De Especial Cualificación: En razón de las características de los puestos de trabajo que a continuación se expresan, y dado que suponen una especial cualificación, los trabajadores que los ocupen percibirán un complemento por las cuantías anuales que se detallan, en doce pagas:

- Mercader de Metales Preciosos:	84.000
- Coordinador de Asesores Energéticos:	240.000
- Coordinador Supervisores Técnicos de Vehículos: ..	144.000
- Titulados Superiores en tareas de Asesorías Energéticas y del Instituto Tecnológico de Aragón: ...	85.200
- Titulados Superiores del Instituto Tecnológico de Aragón, con título de Doctor:	150.000
- Profesores de Clases Teóricas y Prácticas de las Escuelas de Capacitación Agraria (Docencia):	160.000

Los profesores de clases teóricas y prácticas de las Escuelas de Capacitación Agraria (Niveles II y III) solo podrán percibir el complemento de especial cualificación por docencia y el de especial dedicación, mientras dediquen el 70% o más de su horario a tareas docentes.

G. Trabajos Nocturnos: Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno por las cuantías que a continuación se relacionan, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

NIVELES	H HORAS	PTAS./HORA
1	2.122	265
2	1.697	212
3	1.369	171
4	1.294	162
5	1.249	156
6	1.096	137

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas nocturnas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

2.4 De cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos se hallan necesariamente unidos a la prestación del trabajo o al desempeño del puesto que tipifique el derecho a su percepción, por lo que no tienen carácter consolidable.

A. Plus de domingos y festivos: Todos aquellos trabajadores que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en Centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año y no ejerciten la opción prevista en el Artículo 12 percibirán un plus de 3.000 pesetas por día trabajado en domingo y festivo.

En el supuesto de que este plus de domingos y festivos no fuera aceptado, como mínimo, por el 90% de los trabajadores afectados, se reconsiderará su mantenimiento y cuantía en el Convenio Colectivo de 1990.

B. De especial dedicación: En razón de la especial dedicación que requieren determinados puestos de trabajo, las personas que los desempeñen percibirán mientras ocupen aquéllos un complemento retributivo por las cuantías anuales que a continuación se expresan, en doce pagas, debiendo estar a disposición de su superior inmediato cuando por él sean requeridos.

Estos complementos se atribuyen exclusivamente a los siguientes puestos y por las cuantías aquí expresadas:

- Gerente de Servicios Sanitarios:	2.520.000
- Director de Salud Mental:	2.160.000
- Gerente del Instituto Tecnológico de Aragón:	1.902.000
- Coordinador de Servicios Sanitarios:	1.536.000
- Director Centro de Medicina Deportiva:	630.000
- Encargado de Mantenimiento General:	612.000
- Coordinador de Protección Civil:	504.000
- Asesor de Análisis Económico-Financiero: ..	504.000
- Técnico Superior de Medios de Comunicación, Opinión Pública y Documentación:	504.000
- Coordinador P.Y.M.E.S.:	504.000
- Jefe Biblioteca:	504.000
- Directores de las Ponencias Técnicas de las Comisiones Provinciales de Urbanismo:	420.000
- Directores de las Ponencias Técnicas de las Comisiones Provinciales del Patrimonio Cultural:	420.000
- Jefe Control de Calidad en el Laboratorio Central para la Calidad de la Edificación: ..	420.000
- Jefe de Proyectos, Dirección de Obras y Expropiación de Obras en el Servicio Provincial de Carreteras y Transportes:	420.000
- Subdirector del Centro de Medicina Deportiva	420.000
- Coordinador Área de Planificación Familiar: ..	400.000
- Asesor Tecnológico:	360.000
- Secretarías de Consejeros Nivel 4:	644.000
- " " " Nivel 5:	588.000
- Secretarías de Directores Generales y Asimilados, Gabinete de Prensa, Oficina de Información y Consejo Asesor de RTVE Nivel 4: ...	434.764
- idem. Nivel 5: ...	378.512
- Profesores Clases Teóricas y Prácticas de Escuelas de Capacitación Agraria (Niveles II y III):	200.000
- Director de Residencia de Bienestar Social: ..	378.000
- Subdirector Residencia Bienestar Social: ...	330.000

- Director de Guardería:	diferencia
entre el salario base del Nivel 2 y el salario base de su categoría profesional.	
- Director de club de ancianos y comedor: ...	diferencia
entre el salario base del Nivel 3 y el salario base de su categoría profesional.	
- Conductor de Servicios Generales:	649.280
- Administrativo Protocolo:	300.000
- Jefe Unidad Técnica de I.T.V. Móvil:	250.000
- Encargados mantenimiento Ordenador (Huesca y Teruel):	240.000
- Jefe Unidad Administrativa de I.T.V. Móvil:	200.000
- Inspectores de Vehículos de I.T.V. Móvil: ..	200.000
- Personal de mantenimiento de maquinaria en las I.T.V.:	180.000
- Jefe de la Unidad de Reprografía y Reproducción:	144.000
- Vigilantes Jurados y Capataces Vigilancia: ..	144.000
- Guardas de Monumentos:	144.000
- Personal Servicios Auxiliares del Parque Deportivo Ebro:	144.000
- Personal Servicios Auxiliares de la Presidencia:	144.000
- Personal de Servicios Auxiliares encargados del control horario de entradas y salidas: ..	144.000
- Personal de Servicios Auxiliares encargados encendido calefacción manual:	144.000
- Personal Servicios Auxiliares encargados encendido calefacción automática:	70.000
- Personal Servicios Auxiliares en funciones protocolarias:	84.000
- Vigilancia de obra contratada:	2.500
	pesetas/día.
- Vigilancia obra por gestión directa	1.500
	pesetas/día.

El complemento de especial dedicación, será incompatible con el abono de horas extraordinarias.

C. Incentivo: Se abonará en concepto de incentivo la cantidad de 75.000 ptas. anuales a los Mecánicos Revisores de Maquinaria y Oficiales de 1ª adscritos a talleres del Departamento de Ordenación Territorial, Obras Públicas y Transportes que, con la obligación de efectuar reparaciones de vehículos o máquinas a pie de obra, deberán desplazarse conduciendo el vehículo oficial, no percibiendo el plus de doble función y quedando incluida en la cantidad antes referida. La primera hora de exceso sobre la jornada normal de trabajo, el día del desplazamiento

Para el reconocimiento y abono de cualquier nuevo complemento retributivo, bien sea de puesto de trabajo o de cantidad o calidad de trabajo, o la modificación en las cuantías previstas en este Artículo, será requisito imprescindible el acuerdo previo y expreso de la Comisión Paritaria.

Los complementos de puesto de trabajo y de cantidad o calidad de trabajo contemplados en este Convenio podrán ser suprimidos y aumentados o disminuidos sus cuantías en función de la valoración del puesto de trabajo, pudiéndose crear otras nuevas por dicho procedimiento y de conformidad con la legislación vigente.

La Diputación General de Aragón no podrá aplicar condiciones económicas superiores a las pactadas en este Convenio sin que exista acuerdo previo y expreso de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 79.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

1.- A los efectos de este Convenio, se entenderá por Comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación fuera del término municipal donde radique su Centro de trabajo.

2.- Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una Comisión de servicio.

3.- Las cuantías a percibir serán las que a continuación se establecen:

Por alojamiento :
Hasta 4.300 pts, con justificante.

Por manutención :
4.000 pts.

Por media manutención:
2.000 Ptas.

Viajes al extranjero:
Grupo 2 de la Administración Civil del Estado.

Los viajes de ida y vuelta en territorio nacional serán siempre por cuenta de la Diputación General de Aragón.

El uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a una indemnización de 17 ptas por kilómetro recorrido, y al pago de la autopista si el trayecto a realizar es superior a los 100 kilómetros.

Los coches oficiales podrán utilizar siempre la autopista con cargo a la Diputación General de Aragón.

4.- El personal que desarrolle habitualmente sus trabajos en la carretera, en el campo y en las campañas de Sanidad, excepto los Conductores de turismos, percibirá las cantidades siguientes:

Por alojamiento y dos comidas 4.500 pesetas, debiendo justificar esta circunstancia mediante factura del establecimiento o, cuando ello no fuera posible, con certificado del Capataz o Jefe del equipo de trabajo.

Por realizar una comida fuera de su domicilio, 1.000 pesetas cada día que se produzca el desplazamiento.

Dicho personal, cuando se desplace de manera esporádica a lugar distinto del término municipal en que radique su Centro de trabajo, tendrá derecho a una dieta de 2.000 pesetas, en concepto de media manutención, si tiene que realizar una comida fuera de su domicilio.

Cuando por parte de la Diputación General de Aragón se facilite alojamiento y el servicio necesario para hacer frente a la manutención al personal desplazado, éste tendrá derecho a la percepción de 2.500 pesetas diarias en concepto de dieta.

5.- Los trabajadores que desarrollen sus funciones dentro del término municipal en régimen de jornada partida en talleres del Departamento de Ordenación Territorial, Obras Públicas y Transportes y no pueda desplazarse a su domicilio a realizar la comida tendrán derecho a una compensación por comida de 1.000 pesetas por día en concepto de dieta, aportando el correspondiente justificante.

6.- Salvo supuestos excepcionales, será preceptivo preavisar por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales si el desplazamiento es superior a un mes. Si es inferior, la comunicación verbal o escrita deberá realizarse con la máxima antelación posible.

En la comunicación se harán constar las razones del desplazamiento y su duración.

7.- La Diputación General de Aragón se compromete a anticipar el 80% del importe de las cuantías correspondientes antes de realizarse el desplazamiento, de conformidad con la legislación vigente. A los trabajadores de la categoría profesional de Conductor de Servicios Generales se les entregarán 30.000 pesetas que deberán justificarse trimestralmente, por lo que no regirán para ellos tales anticipos.

CAPÍTULO TERCERO

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 82.- 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 treinta y siete horas treinta minutos semanales, con un descanso diario de veinte minutos, en jornada continuada, que se computará como tiempo de trabajo.

Para el personal de las categorías profesionales de Educador Especializado y Educador Diplomado, de las treinta y siete horas treinta minutos semanales, treinta y dos serán lectivas y las cinco horas treinta minutos restantes se dedicarán a trabajos complementarios.

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes, con carácter general. En aquellos Centros en los que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos.

Salvo pacto en contrario, los turnos serán rotatorios en aquellos servicios que requieran una asistencia continuada durante las veinticuatro horas del día.

La Diputación General de Aragón y los representantes legales de los trabajadores acordarán, en el mes de diciembre de cada año, el calendario laboral para el año siguiente.

Para el personal que efectúe labores agrarias y cuando las necesidades del servicio lo permitan, la jornada será continuada durante la estación de verano, con el horario que se establezca por acuerdo entre el responsable de cada Centro y los representantes de los trabajadores.

Para los trabajos del campo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Para los trabajadores que realicen jornada nocturna en la prestación de servicios sanitarios, aquélla será de diez horas en días alternos, de tal modo que en cómputo bimensual se realicen sesenta horas, trabajando una semana tres días y otra cuatro días.

Al personal de brigadas y a otros trabajadores, cuando desarrollen su trabajo en la carretera, se les computará dentro de la jornada el tiempo empleado en su desplazamiento hasta el límite del 7 por 100 de la jornada anual. El exceso en tiempo de desplazamiento sobre la jornada establecida, hasta un 15 por 100 de la anual, se le abonará a prorrata, no pudiendo en ningún caso exceder de diez horas la jornada diaria, incluida una hora para comer.

Para el personal que realice sus funciones con carácter habitual en el campo y precise para ello efectuar un desplazamiento superior a 15 kilómetros desde el Centro de trabajo, se computará como jornada, hasta un máximo de ciento sesenta y tres horas, el tiempo que utilice en tales desplazamientos.

ARTÍCULO 92.- REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas diarias y disminución de un tercio del salario por hora en compensación a dicha reducción, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de seis años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Igual criterio se aplicará, en los casos de estricta necesidad, a los trabajadores que tengan a su cuidado directo a ancianos que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos.

ARTÍCULO 10.- MANUTENCION Y ALOJAMIENTO.

En los Centros en que existe comedor, todo el personal cuya jornada laboral continuada coincida con el horario de comida y/o cena y ocupe puestos que tengan reconocido el derecho a manutención en el año 1987, conservará este derecho mientras presta servicio en dichos Centros.

Igual criterio se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios en jornada partida cuando su horario coincida con el de comida y/o cena, siempre que concurren los requisitos exigidos en el párrafo anterior.

El tiempo de cada comida y/o cena será de media hora ininterrumpida y se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En ningún otro caso no existirá derecho a manutención con carácter gratuito.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en caso de urgencia, regulándose por lo establecido en el artículo 35.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio, en cómputo bimensual, será compensado con el correspondiente tiempo de descanso, incrementado en un 75 por 100.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la Diputación General de Aragón y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se

disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses. Dicho plazo se computará por cuatrimestres naturales.

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

A los efectos de lo pactado en este artículo, la jornada anual se fija en mil setecientos doce horas.

La jornada anual será de mil quinientas cuarenta horas para los trabajadores que realicen jornada nocturna en la prestación de servicios sanitarios.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en la Orden de 1 de marzo de 1981.

La determinación del carácter de estructurales se realizará por acuerdo entre la Diputación General de Aragón y los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 12.- DESCANSO SEMANAL.

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

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo, tendrán un día libre compensatorio, considerado como de jornada efectiva, por cada uno de los trabajados, además del descanso reglamentario correspondiente, con excepción de los Conductores de Servicios Generales.

Lo establecido en el párrafo anterior podrá sustituirse por la percepción del plus de domingos y festivos previsto en el art. 6º, apartado 2.4 de este Convenio. Dicha opción requerirá acuerdo de periodicidad anual entre el trabajador y la dirección del centro de trabajo. De no producirse éste, la Diputación General de Aragón y los representantes legales de los trabajadores resolverán mediante pacto expreso. A tales efectos se considerarán festivos los catorce días incluidos en el calendario laboral y los días 24 y 31 de diciembre.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Diputación General de Aragón, teniendo en cuenta la organización del trabajo. De no alcanzarse dicho acuerdo, serán los representantes de los trabajadores los que conjuntamente con la Diputación General de Aragón fijarán la fecha en que debe disfrutarse el descanso, en los tres meses siguientes.

Podrán permitirse en cada centro otras condiciones especiales de compensación horaria, que se establecerán de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Todo el personal de centros sanitarios que por la naturaleza de su trabajo tenga que realizar éste en turnos diurnos, disfrutará como mínimo de un fin de semana cada dos. Dicho personal, cuando realice su jornada de trabajo en turno de noche, no disfrutará del descanso semanal previsto en los apartados primero y segundo, al estar comprendido en la distribución de su jornada. Si la realiza durante un mes ininterrumpido, disfrutará de un día de descanso el mes.

ARTICULO 13.- VACACIONES Y FIESTAS RETRIBUIDAS.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas o partidas

como máximo en dos periodos, previo acuerdo de la Diputación General de Aragón con los trabajadores afectados, de un mes de duración. Estas comenzarán obligatoriamente en día laborable, entendiéndose por tal el que en el centro y para el trabajador tenga esa consideración de acuerdo con el calendario laboral pactado.

En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Diputación General de Aragón y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Si no se hubiese efectuado con anterioridad y en el supuesto de no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir en el presente año, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la Diputación General de Aragón al menos con dos meses de antelación, y se expondrán en el tablón de anuncios.

Deberán disfrutarse preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado periodo se cerrase algún centro, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

En el caso de que por estrictas necesidades del servicio sea preciso que el trabajador disfrute al menos la mitad de las vacaciones fuera del periodo comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en diez días laborables.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo efectuado.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar a lo largo del año de ocho días laborales de permiso, que se computarán como de trabajo. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones anuales. Salvo esta limitación, cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute del permiso de los ocho días en cualquier época del año, completo o fraccionadamente, y siempre con subordinación a las necesidades del servicio.

A efectos de este permiso el periodo anual se considera prorrogado hasta el 7 de enero del año siguiente, con objeto de permitir la adecuada distribución de turnos durante las fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, el personal de las categorías profesionales de Educador Especializado y Educador Diplomado, seguirá disfrutando las vacaciones que tenía establecidas de quince días en Navidad y ocho en Semana Santa. Para el disfrute de éstas se organizarán en los centros los correspondientes turnos, de tal forma que queden los servicios suficientemente atendidos y no sea precisa la contratación de sustitutos.

Serán igualmente fiestas retribuidas para todo el personal afectado por el presente Convenio las de ámbito nacional, regional y local y los días 24 y 31 de diciembre.

ARTICULO 14.- LICENCIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Doce días en caso de divorcio o separación legal.

Veinte días por razón de matrimonio.

Hasta seis días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos.

Hasta siete días por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos y padres, o por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.

Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que no supere los 300 kilómetros de distancia, y de tres días si los superara.

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.

Tres días por traslado de domicilio.

Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Diputación General de Aragón, justificándolo debidamente.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días laborables. Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar 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 plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un periodo de once meses entre la finalización de una licencia y la fecha de solicitud de una nueva, salvo en casos debidamente justificados.

Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a una licencia de 140 días naturales, que podrán disfrutar a su conveniencia, antes o después del parto.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

CAPITULO CUARTO

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 15.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

El trabajador con dos años de servicio continuado podrá solicitar, con una antelación de quince días, salvo razones debidamente justificadas, la suspensión de su contrato de trabajo por tiempo superior a seis meses e inferior a dos años.

Dicha suspensión deberá pactarse en el plazo de una semana, sin posibilidad de prórroga ni acortamiento de la misma, dando derecho a reserva del puesto de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata.

No podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

ARTICULO 16.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento de su puesta en libertad.

ARTICULO 17.- 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 en tanto persista dicha situación.

Todo el periodo que dure la situación de incapacidad laboral transitoria o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

ARTICULO 18.- JUBILACION.

Dentro de la política de promoción de empleo, en el ámbito de la Administración Autonómica, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La Diputación General de Aragón comunicará periódicamente a la Comisión Paritaria, con ocasión de sus reuniones ordinarias, las bajas que se vayan produciendo por este motivo.

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

Como fomento a la jubilación la Diputación General de Aragón abonará a los trabajadores que opten por ella, las cuantías indicadas en la siguiente tabla:

A los sesenta y cuatro años de edad:
cuatro mensualidades del salario real.

A los sesenta y tres años de edad:
seis mensualidades del salario real.

A los sesenta y dos años de edad:
ocho mensualidades del salario real.

A los sesenta y un años de edad:
diez mensualidades del salario real.

A los sesenta años de edad:
doce mensualidades del salario real.

Con las vacantes que se produzcan, la Diputación General de Aragón constituirá bolsas de empleo, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes. En la preparación de las ofertas públicas de empleo serán oídos los representantes de los trabajadores.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derachos y lo soliciten con antelación mínima de seis meses a la fecha en que deseen jubilarse, la Diputación General de Aragón sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permite la legislación vigente; dicho contrato deberá tener una duración mínima de un año. La jubilación regulada en este párrafo no dará derecho a la percepción de las cuantías previstas en este artículo.

ARTICULO 19.- SERVICIO MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA.

Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria podrá percibir el 70 por 100 de su salario real; en el supuesto de que esté casado o conviva maritalmente con persona que esté a sus expensas, o tenga algún familiar a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dicha retribución será el 100 por 100 del expresado salario.

La Diputación General de Aragón cubrirá cuando las necesidades del servicio lo exijan, las plazas del personal en situación de servicio militar mediante la contratación de interinos que los sustituyan y que cesarán al reingresar aquellos.

Dicho reingreso deberá efectuarse dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su licenciamiento o fin de la prestación social. Si el trabajador no solicita el reingreso en dicho plazo causará baja en la Diputación General de Aragón.

ARTICULO 20.- POLIZA DE SEGURO.

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la Diputación General de Aragón formalizará una póliza de seguro en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las cuantías siguientes:

Muerte:

2.400.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta:

4.800.000 pesetas.

ARTICULO 21.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

En caso de fallecimiento del trabajador, se concederá a la viuda, viudo, o persona con la que conviviera maritalmente, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en 1.500.000 pesetas.

ARTICULO 22.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Diputación General de Aragón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos, (salvo que medie dolo, culpa o negligencia graves), a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

Si se ejercitaren acciones contra la Diputación General de Aragón que dieren lugar a la exigencia de indemnizaciones por daños, éste podrá repercutir contra los trabajadores la cantidad que venga obligada a abonar, cuando haya concurrido dolo, culpa o negligencia graves de aquéllos.

La Diputación General de Aragón directa, o indirectamente a través de las Compañías de Seguros, prestará a los trabajadores que no hayan incurrido en dolo, culpa o negligencia graves, los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos de la Diputación General de Aragón.

De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, la Diputación General de Aragón abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de lo establecido en aquella. Si concurriere dolo, culpa o negligencia grave de los trabajadores se concederá a éstos un anticipo, en la cuantía y forma prevista en este Convenio, para que puedan satisfacer las indemnizaciones que les sean exigibles en cumplimiento o ejecución de sentencia firme.

Para cubrir la responsabilidad patrimonial que sea exigida a sus trabajadores por acciones u omisiones en las que haya concurrido culpa o negligencia grave de éstos y relacionadas directamente con los servicios de la Diputación General de Aragón, esta suscribirá una póliza de seguros con la extensión subjetiva y objetiva y con los límites cuantitativos de cobertura que la Diputación General de Aragón estime adecuados.

ARTICULO 23.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Cuando a un trabajador que realice funciones de Conductor le sea retirado el permiso de conducir, la Diputación General de Aragón le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo.

ARTICULO 24.- ROPA DE TRABAJO.

Cuando no se hubiere hecho con anterioridad, la Diputación General de Aragón proveerá, con carácter obli-

gestorio y gratuito, a todos los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, de ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tengan que desarrollar su función, en un plazo máximo de dos meses contados desde la firma del Convenio.

La representación legal de los trabajadores conjuntamente con la Diputación General de Aragón, definirá las prendas y el calzado adecuado, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

ARTICULO 25.- ADELANTOS DE MENSUALIDAD Y PRESTAMOS.

1.- Tendrán la consideración de adelantos de mensualidad las cantidades que se perciban a cuenta del salario del mes en que se solicite, teniendo como límite la cantidad correspondiente al salario mensual.

La concesión de adelantos, como derecho del trabajador reconocido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, con la extensión dada a tal derecho en este Convenio, se hará efectiva en el plazo máximo de tres días hábiles siguientes al de la petición, con cargo a los créditos presupuestarios del Capítulo I de la Sección y Servicio en que esté encuadrado el peticionario.

2.- Tendrán la consideración de préstamos las cantidades que perciban los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Decreto 111/1986 de la Diputación General de Aragón o, en su caso, de las Normas que en lo sucesivo regulen esta materia.

La concesión de préstamos será informada previamente y con carácter vinculante por la Comisión de Acción Social, cuyos miembros vendrán obligados a guardar secreto sobre cuantos documentos conozcan por razón de las peticiones de préstamos.

1.- De producirse la extinción de la relación de trabajo, si efectuada la liquidación final de retribuciones existiera una diferencia en contra del trabajador por exceso de los adelantos o préstamos percibidos sobre el importe de la liquidación, deberá llevarse a cabo su reintegro dentro del plazo de quince días siguientes al de la comunicación de la liquidación, transcurrido el cual se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

ARTICULO 26.- COMISION DE ACCION SOCIAL.

Se constituirá una Comisión de Acción Social para todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma integrada por miembros de la Administración y de cada una de las Centrales Sindicales presentes en los distintos órganos de representación.

Dicha Comisión elaborará un programa general fijando los posibles campos de actuación en materia de Acción Social, que pondrá en conocimiento de la Comisión Negociadora del Convenio o en su caso de la Comisión Paritaria, facultando éstas a aquella para su posterior desarrollo, convocatoria de ayudas, propuestas de concesión y determinación de cuantías de acuerdo con las dotaciones económicas presupuestadas para esta finalidad.

ARTICULO 27.- EXCEDENCIAS Y SUS CLASES.

El personal afectado por el presente Convenio podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades: Voluntaria, forzosa, por guarda de hijo y por razón de incompatibilidad.

1.- Excedencia Voluntaria: El trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho al disfrute de excedencia por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro. Se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna y supondrá la pérdida del disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle.

Las solicitudes se presentarán con antelación mínima de un mes, señalando en ellas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitado.

Si el trabajador no solicita el reintegro o un nuevo período de excedencia, hasta el límite máximo de cinco años, incluidos ambos, al menos un mes antes de terminar el tiempo señalado para la excedencia que disfruta, perderá su derecho al reintegro.

Solicitado el reintegro, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la Diputación General de Aragón comunicará al trabajador, en su caso, la existencia de vacante en categoría igual o similar a la suya de conformidad con la Tabla de Equivalencias establecida en el Anexo I; la incorporación al trabajo deberá producirse de forma automática al finalizar el período de excedencia en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la oferta. Cuando en la fecha de solicitud de reintegro no hubiese vacante de esa naturaleza, se efectuará aquél con ocasión de la primera que se produzca; la Diputación General de Aragón lo comunicará al trabajador concediéndole un plazo de incorporación al trabajo no inferior a tres días a contar desde la recepción de la comunicación.

El orden de reintegro será el de presentación de solicitudes ante la Diputación General de Aragón.

Si, de conformidad con la Tabla de Equivalencias establecida en el Anexo I, existiese vacante adecuada de categoría inferior a la del trabajador excedente que solicite el reintegro, podrá éste, si así lo desea, incorporarse con las condiciones económicas que correspondan a la vacante, procediéndose, en tal caso, a la extinción, por mutuo acuerdo, de su contrato de trabajo y la firma de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

Agotado el plazo máximo de excedencia voluntaria, no podrá solicitarse de nuevo hasta que se hayan prestado servicios efectivos durante cuatro años a partir de la fecha del reintegro.

2.- Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure aquella.

Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca.

c) Contrato de trabajo o prestación de servicios en Organismos Internacionales o Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración.

d) Desempeño de un puesto de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargos reseñados en el Artículo 20.2 de la Ley 10/1984, de 2 de Agosto.

El reintegro se efectuará en el mismo puesto y Centro de trabajo y deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de cesa en el cargo o puesto de trabajo o de la terminación del contrato.

3.- **Excedencia por guarda de hijo:** Los trabajadores que soliciten excedencia para atender al cuidado de su hijo biológico o adoptivo por un periodo no superior a tres años, tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a su Centro de trabajo al término de dicha excedencia, siempre que lo soliciten con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice aquélla. Esta excedencia por guarda de hijo podrá ser solicitada indistintamente por el padre o la madre; cuando ambos cónyuges sean trabajadores, sólo podrá ejercitar este derecho uno de ellos. El primer año de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

4.- **Excedencia por razón de incompatibilidad:** El personal laboral incluido en el presente Convenio, tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, sin límite de tiempo, si se declara su incompatibilidad para el desempeño de un puesto de trabajo dentro del ámbito de aquél. El periodo que permanezca en dicha situación no se computará a efectos de antigüedad.

C A P Í T U L O Q U I N T O

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 28.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos establecidos legal y reglamentariamente.

La Diputación General de Aragón adoptará, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenación General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los Centros de trabajo existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Se crea la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, constituida paritariamente para la planificación y coordinación de las acciones en la materia.

Establecerá las actuaciones a llevar a cabo dentro del plan anual de Seguridad e Higiene. Estudiará también las situaciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad, y realizará un seguimiento de los casos en que exista absentismo laboral.

Estará compuesta por cinco vocales por cada una de las partes, y se reunirá al menos una vez al semestre y

siempre que lo solicite una de ellas con la antelación mínima de una semana. Los acuerdos serán adoptados por unanimidad.

Comités de Seguridad e Higiene: Se creará un Comité en cada provincia y uno, además, en cada Centro de trabajo que cuente con más de 100 trabajadores. Se compondrá de tres miembros por cada una de las partes.

Su ámbito de actuación, en el Centro o en la provincia según los casos, comprenderá todos los factores que puedan tener efectos sobre la salud de los trabajadores, entre ellos los ligados a la organización del trabajo.

Deberá ponerse a su disposición información completa sobre todos los elementos y circunstancias productoras de riesgos (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, procesos, etc.), así como de los accidentes y enfermedades ocurridos en el Centro o Centros de trabajo.

Conocerá e informará previamente la implantación de los métodos de trabajo realizados a los trabajadores y de las valoraciones del medio ambiente laboral.

Ejercerá el seguimiento y control en la ejecución de las actuaciones derivadas del Plan de Seguridad e Higiene, así como del cumplimiento de los plazos en él fijados.

Participará, en su caso, en la toma de decisiones sobre cambios en los procesos productivos e inversiones en materia de protección del medio ambiente y, en particular, en relación con las emisiones y tratamientos de deshechos, conociendo el cumplimiento por parte de la Diputación General de Aragón de las disposiciones legales al respecto.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se celebrarán en horas de trabajo, tomando sus decisiones por unanimidad. Si por acuerdo expreso del mismo fuese necesario que alguno de sus miembros necesitara ejercer sus funciones fuera de aquéllas, se le concederá la correspondiente licencia retribuida, sin que en ningún caso pueda disponerse por este concepto de un crédito de horas superior al que le correspondiera a cada trabajador si fuese representante legal de los trabajadores y en función del ámbito territorial de actuación del Comité de Seguridad e Higiene.

Para la realización de sus funciones los Comités de Seguridad e Higiene dispondrán, a cargo de la Diputación General de Aragón, de los medios técnicos especializados.

En los Centros de trabajo en que no exista obligación de constituir Comité de Seguridad e Higiene se elegirá por los trabajadores un Vigilante de Seguridad cuando tengan menos de 50 y más de cinco trabajadores y dos cuando alcancen o superen aquella cifra sin sumar más de 100.

Serán funciones de los Vigilantes de Seguridad:

Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Comunicar a la Diputación General de Aragón las situaciones de peligro que puedan producirse en cualesquiera puestos de trabajo y proponer las medidas que a su juicio deban adoptarse.

Examinar las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, así como la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores con objeto de que sean puestas en práctica las oportunas medidas de prevención.

Ejercer en el ámbito de sus funciones el seguimiento del Plan anual de Seguridad e Higiene y de los programas de él derivados.

Actuar en todo momento en coordinación con el Comité de Seguridad e Higiene de su provincia, debiendo facilitar a éste los datos e información que le requiera, propios del ejercicio de sus funciones.

Las tareas de Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que debe realizar para la Diputación General de Aragón el trabajador elegido al efecto.

Los Vigilantes y los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores gozarán de las mismas garantías que la legislación vigente y este Convenio señala para los representantes legales de los trabajadores, estándose en lo que se refiera al crédito de horas a lo dispuesto en este artículo, para lo cual se requerirá acuerdo expreso del Comité de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 29.- FORMACION PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE.

La Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará anualmente un Plan de Seguridad e Higiene en el trabajo que se desarrollará en programas formativos e irá dirigido a los Vigilantes, a los miembros de Comités de Seguridad e Higiene o a los propios trabajadores.

El trabajador está obligado a asistir a las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y a realizar las prácticas que se celebren dentro de su jornada de trabajo, o en otras, que se considerarán, en todo caso, como de trabajo efectivo.

ARTICULO 30.- MAPA DE RIESGOS.

En cada provincia se elaborará, en el plazo máximo de dos años desde la firma del presente Convenio, el mapa de riesgos, que servirá de base para la realización de planes anuales de prevención.

Tanto la elaboración del mapa de riesgos como la puesta en práctica de los planes de prevención, contarán con los medios necesarios para su efectiva aplicación.

ARTICULO 31.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios sanitarios adecuados y con arreglo a la siguiente periodicidad:

- a) Una vez al año a todos los trabajadores.
- b) Periódicos y específicos al personal para el que, en razón de su actividad, así lo establece la legislación vigente.
- c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad o accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

ARTICULO 32.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesarios. La protección personal no dispensará, en ningún caso, de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a

lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar este en tanto no le sean facilitados dichos medios, debiendo dar cuenta del hecho al Vigilante o a cualquiera de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle, no obstante, baja temporal (incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional), o definitiva, la Diputación General de Aragón vendrá obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud; el puesto deberá ser acorde con sus conocimientos, sin mengua en su retribución y radicado en la misma localidad.

En todos los casos contemplados en el párrafo anterior será preceptivo el dictamen facultativo contradictorio que acredite el daño causado, la necesidad de un cambio de puesto de trabajo y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de los grados que señala el artículo 133 de la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores que por motivos de salud, de edad u otras circunstancias sobrelanadas, vean disminuida su aptitud de trabajo sin que ello suponga ineptitud, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, sin mengua salarial alguna. Será preceptivo el dictamen médico contradictorio acreditativo de tal situación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación a los trabajadores que pasan a las situaciones de incapacidad permanente parcial o total para su profesión habitual.

Los trabajadores durante el periodo de gestación, si desarrollan una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del "nasciturus", serán destinados a puestos de trabajo más adecuados a su estado, previo informe médico contradictorio que justifique la necesidad del traslado.

Toda el personal laboral que hubiera de intervenir, en su caso, en la extinción de incendios forestales será sometido a reconocimiento médico previo a la época en que aquellos suelen iniciarse.

La presencia del personal laboral en tareas de extinción de incendios forestales no podrá prolongarse más de diez horas seguidas y hasta un máximo de doce en casos excepcionales, debiendo mediar un descanso mínimo obligatorio de veinticuatro horas entre dos jornadas de trabajo en extinción de incendios, salvo circunstancias muy graves.

Al personal encargado de estas tareas se le facilitará calzado y ropa adecuada, mascarilla, guantes, gafas, cantimplora y macuto.

Siempre que sea posible no se encomendarán tareas de extinción de incendios forestales a los trabajadores que tengan más de sesenta años.

A los conductores que realicen dichas tareas les será de aplicación lo dispuesto en cuanto a jornada en el Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

En relación con los trabajos de extinción de incendios forestales se determinarán en cada provincia, por la

Diputación General de Aragón y los representantes de los trabajadores. Las compensaciones horarias y de jornada en función de los tiempos de exposición al riesgo, en cómputo anual.

CAPITULO SEXTO

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

ARTICULO 33.- FORMACION Y 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, en Centros oficiales o reconocidos:

Derechos:

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

Los permisos y la preferencia para elegir turno de trabajo 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 fueran de interés para los trabajadores.

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.

3. Cursos de reconversión y capacitación profesional

3.1.- 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 en caso de transformación o modificación funcional del Centro de Trabajo.

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

3.2.- La Diputación General de Aragón, a través del I.A.A.P. facilitará la puesta en marcha de cursos de formación y reciclaje, para todo el personal afectado por el presente Convenio, en base a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización de todo el personal.
- b) Incentivación del mismo, dándole vías de promoción profesional y laboral.
- c) Unificación del mayor número posible de categorías existentes.
- d) Reciclaje del personal, si procede.

Para la asistencia a estos cursos y por el tiempo indispensable, la Diputación General de Aragón concederá permisos retribuidos.

4. Cursos específicos de reconversión profesional, aprobados por la Comisión de Formación: El trabajador tendrá derecho, como mínimo una vez cada tres años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, aprobado por la Comisión de Formación, disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de jornada de trabajo en número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a estas clases.
- b) Cuando el curso pueda ser realizado en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más adecuada para la organización del trabajo, la Diputación General de Aragón podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso retribuido de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, con un límite máximo de diez días al año o un mes cada tres años.

5. Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre la Diputación General de Aragón 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 seis representantes por cada una de las partes en la Comisión Negociadora. Deberá reunirse previa petición unánime de una de las partes y constituirse en un plazo de treinta días desde la firma del presente Convenio.

6. Los trabajadores que realicen estudios o asistan a los cursos definidos en los apartados 1, 2, 3 y 4 tendrán los siguientes derechos:

- a) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de los 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 38.2.c) 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.

- b) Dietas y gastos de viaje: en el supuesto de que la participación en cursos de formación o perfeccionamiento profesional, aprobados por la Comisión a que se refiere el apartado 5, suponga un desplazamiento, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y las dietas contempladas en el artículo de desplazamientos.

CAPÍTULO SEPTIMO

INGRESOS, TRASLADOS Y ASCENSOS

ARTICULO 34.- INGRESOS, TRASLADOS Y ASCENSOS.

Los principios que inspiran la selección, traslados y ascensos del personal laboral de la Diputación General de Aragón son los de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, atendiendo a lo establecido en la legislación vigente.

1.- PUBLICIDAD EN LA COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los Centros de la Diputación General de Aragón, serán cubiertos mediante convocatoria pública que deberá insertarse en el "Boletín Oficial de Aragón". También serán objeto de publicación las Resoluciones de dichas convocatorias. Con carácter previo a su publicación las convocatorias se comunicarán, para su informe, a las Centrales Sindicales representativas del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma y al Comité Intercentros.

2.- SISTEMAS DE PROVISION

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

2.1 Libre designación.- La provisión por el sistema de libre designación requerirá, en todo caso, la previa convocatoria pública, de conformidad con lo previsto en el apartado 1, en la que se indicará la denominación, nivel y localización del puesto, así como los requisitos exigidos a quienes aspiren al mismo y demás circunstancias a considerar, concediéndose un plazo no inferior a quince días naturales para la presentación de solicitudes.

Únicamente podrán cubrirse por libre designación los puestos de Gerente de Servicios Sanitarios, Director de Salud Mental, Gerente del Instituto Tecnológico de Aragón, Coordinador de Servicios Sanitarios, Coordinador Centros de Salud Mental Comunitario, Jefe de Área, Secretarías de los Consejeros y Directores Generales o cargos asimilados, así como cualquier otro de carácter directivo, en función de las atribuciones que se le confieran relativas a la Dirección o Subdirección de un Centro.

Solamente podrán acceder a puestos de trabajo por el sistema de libre designación los trabajadores de la Diputación General de Aragón y en idéntica modalidad contractual que la que poseían en la fecha de acceso al puesto.

Los trabajadores que sean designados para desempeñar puestos de trabajo de libre designación podrán ser

cesados libremente de los mismos, pasando en dicho caso a ocupar directamente un puesto de trabajo de su categoría profesional en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a su acceso al puesto de libre designación.

2.2 Movilidad Interna.- Antes de proceder a la convocatoria pública de los puestos vacantes, para su provisión por trabajadores de nuevo ingreso, se ofrecerán en los siguientes turnos de acceso interno por orden de prioridad, sin perjuicio del derecho preferente de los excedentes voluntarios que soliciten el reintegro antes de finalizar el plazo de presentación de solicitudes; en todo caso, se estará a lo previsto en el Artículo 27 del presente Convenio.

a) Turno de traslados.- Podrá concurrir a este turno cualquier trabajador fijo o fijo discontinuo que ostente categoría idéntica o equivalente dentro del mismo nivel de la plaza ofertada, adjudicándose éste por el Órgano seleccionador, pudiéndose efectuar la correspondiente prueba de aptitud, si así lo determina éste justificadamente y dejar desierta la plaza en su caso, por resolución motivada.

El trabajador que por razones de enfermedad personal, de los hijos que convivan con él y de su cargo, o del cónyuge o conviviente, debidamente acreditada, necesite un tratamiento especial prolongado que no pueda recibir en el lugar donde radique su puesto de trabajo y si en el de la plaza que se convoca, tendrá preferencia para la obtención de ésta en este turno.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia a la mayor antigüedad, y si subsistiese la igualdad, al de mayor edad.

b) Turno de ascensos.- En la provisión de plazas por turno de ascenso, la selección de los candidatos se realizará entre trabajadores fijos y fijos discontinuos que reúnan los requisitos adecuados, del siguiente modo:

- 1.- Prueba práctica selectiva sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir que se valorará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener al menos cinco puntos para acceder a la siguiente fase.
- 2.- Valoración de los años de servicios prestados en la categoría profesional que se ostenta a razón de 0'24 puntos por año, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año.

Los servicios prestados en categoría profesional distinta a la reseñada en el párrafo anterior se valorarán a razón de 0'12 puntos por año, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores al año.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas válidamente en el contrato, así como las excedencias voluntarias.

La puntuación por servicios prestados, atendiendo a lo señalado en

los dos primeros párrafos de este apartado, no podrá exceder de tres puntos.

3. Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar: Hasta un máximo de un punto.

Los trabajadores dispondrán de permiso retribuido para realizar las pruebas selectivas (o de "aptitud") previstas en los apartados a) y b), con un máximo de cuatro días al año.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante, podrá quedar desierto a juicio del Órgano seleccionador. No podrá declararse desierto si existiese algún aspirante que haya superado la prueba práctica selectiva.

2.3 Nuevo ingreso.- Cuando las plazas o puestos de trabajo no se cubrieran por los turnos anteriores se procederá a la selección de personal de nuevo ingreso, por el sistema de concurso oposición, integrado por las siguientes fases:

a) La fase de concurso consistirá en la valoración de méritos de curriculum profesional y académico en su caso, evaluados con arreglo al baremo que se contemple en cada convocatoria: Hasta un máximo de cinco puntos. Dicha fase no será eliminatoria y los puntos en ella alcanzados se adicionarán al total de los conseguidos en la fase de oposición, al efecto de obtener las puntuaciones totales de los candidatos, que determinan el resultado final del proceso selectivo.

El baremo al que se alude en el párrafo anterior, deberá en todo caso, contemplar los siguientes apartados:

A.- Méritos Académicos:
máximo 1'5 puntos

B.- Méritos Profesionales:
máximo 3'5 puntos.

Dichos méritos se entienden en todo caso relacionados con la plaza a cubrir.

b) La fase de oposición consistirá en la realización de dos pruebas, ambas eliminatorias.

La primera, de carácter teórico, consistirá en contestar por escrito a las cuestiones planteadas por el órgano seleccionador, en relación con los conocimientos propios del nivel profesional correspondiente, de acuerdo con el temario que se acompañe a la convocatoria, que podrá adoptar la forma de test. Esta prueba se valorará de cero a diez puntos, debiendo obtenerse un mínimo de cinco puntos para superarla.

La segunda, de carácter práctico, en relación con el contenido concreto de los puestos a cubrir, valorada de cero a diez puntos, siendo necesario un mínimo de cinco puntos para superarla.

Cuando las convocatorias así lo dispongan, por motivos justificadados, el órgano seleccionador efectuará una entrevista a los candidatos que hayan superado la fase anterior de la oposición, con objeto de determinar la aptitud de cada aspirante para el puesto, con una valoración máxima de cinco puntos.

Las plazas o puestos de trabajo se adjudicarán a los aspirantes que, habiendo superado los dos ejercicios de la oposición y sumada la valoración de méritos, alcancen mayor puntuación total en el conjunto de las dos fases, adicionando, en su caso, el resultado de la entrevista, pudiendo aquéllos elegir destino de acuerdo con el orden final de puntuación. El Órgano seleccionador podrá, no obstante, declarar desiertas las plazas o puestos de trabajo convocados, en su caso.

En ningún caso podrá el órgano seleccionador proponer la contratación como aprobados un número de aspirantes superior al de puestos convocados.

c) En las Ofertas Públicas de Empleo, se incorporarán las obligaciones derivadas de la normativa existente en materia de disminuidos físicos, psíquicos y senescales.

3.- PROCEDIMIENTOS DE INGRESO

3.1 Procedimiento ordinario.- Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida se cubrirán por el sistema de provisión para nuevo ingreso previsto en el epígrafe anterior.

A tal efecto la convocatoria correspondiente se publicará en el "Boletín Oficial de Aragón", debiéndose fijar en la misma: Denominación, nivel, localidad, así como plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a quince días naturales. Se determinarán igualmente en la misma los requisitos necesarios, el sistema de selección y la prueba o pruebas a realizar, así como la valoración de los méritos en su caso.

El Órgano seleccionador estará compuesto, como mínimo, por tres representantes de la Diputación General de Aragón, uno de los cuales será el Presidente y otro actuará de Secretario, y dos de los trabajadores. La convocatoria fijará su composición nominal, con especificación de los miembros titulares y suplentes, pudiendo ampliarse el número citado pero manteniendo la misma proporción.

El Órgano seleccionador, de forma colegiada, fijará con anterioridad al examen las pruebas, teóricas y prácticas a realizar.

El Órgano seleccionador podrá recabar, por unanimidad, la presencia y colaboración de los especialistas necesarios en la materia según la índole de las plazas o puestos de trabajo, la categoría profesional y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz pero sin voto.

Sin perjuicio del carácter unitario de todas las convocatorias, las pruebas podrán realizarse descentraladamente en las capitales de provincia o localidades en que estén ubicados los puestos de trabajo que se convoquen.

Las deliberaciones del órgano seleccionador serán siempre secretas y sus decisiones deberán reflejarse en las Actas de las correspondientes sesiones.

Los Miembros del Órgano seleccionador deberán abstenerse de intervenir cuando concurre en ellos alguna de las circunstancias previstas en el Artículo 20 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Asimismo, los candidatos podrán recusar a los Miembros del Órgano seleccionador cuando entiendan que se dan dichas circunstancias.

3.2 Procedimiento especial.- Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos mediante contrato de duración determinada, en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, en tanto este mantenga el derecho a reserva del puesto de trabajo.
- b) Situaciones de urgencia, por la existencia de vacantes en puestos de carácter permanente, que requieran cobertura provisional hasta que pueda procederse a su provisión por el sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebasará los 12 meses. Las posibles prórrogas que dentro del límite fijado se efectúen se comunicarán al Comité de Empresa.
- c) Contratos temporales para la realización de actividades de carácter no permanente, determinadas con la conformidad del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados del Personal. También se requerirá esta conformidad para acordar las prórrogas de estos contratos.

En estos casos, justificada la necesidad de contratación, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, solicitando del Instituto Nacional de Empleo el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios. La selección se efectuará por la Diputación General de Aragón y la representación de los trabajadores, con igual representación y funciones que en el procedimiento ordinario en el plazo más breve posible, pudiéndose efectuar las pruebas o entrevistas pertinentes.

En ningún caso podrá invocarse la selección por el procedimiento especial para la conversión en contrato por tiempo indefinido de los celebrados con arreglo a este procedimiento, requiriéndose en cambio la apertura de un nuevo proceso selectivo con arreglo al procedimiento ordinario.

4.- NORMAS GENERALES:

La cobertura de plazas o puestos de trabajo por personal con contrato de duración determinada se efectuará exclusivamente por el turno de nuevo ingreso o, en su caso, por el sistema de libre designación entre trabajadores de la Diputación General de Aragón con idéntica modalidad contractual de la plaza o puesto de trabajo a cubrir. Cuando proceda se aplicará el procedimiento previsto en el Apartado 3.2 de este Artículo.

A efectos de equivalencia de categorías profesionales se estará a lo dispuesto en la tabla que figura en el Anexo I de este Convenio.

En ningún caso, el desempeño actual o en un momento anterior de un puesto de trabajo en cualquier centro dependiente de la Diputación General de Aragón constituirá mérito preferente para ocupar nueva plaza o puesto de trabajo.

Lo dispuesto en este Artículo no será de aplicación al personal Caminero del Estado.

A los trabajadores pertenecientes a la Diputación General de Aragón en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y afectados por él, no se les exigirá título académico o diploma para la pertenencia a su actual categoría profesional o superior, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado superior, medio o cualquier otra para el desempeño de sus funciones por imperativo legal.

Todo ello se entenderá sin perjuicio de la tabla de equivalencias establecida en el Anexo I en relación con la disposición contenida en este Artículo.

ARTICULO 35.- PERIODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder de un mes, excepto para el personal no cualificado, en cuyo caso no excederá de quince días laborables.

ARTICULO 36.- PERMUTAS.

La Diputación General de Aragón estudiará con las Diputaciones Provinciales de Huesca, Teruel y Zaragoza y otras Administraciones públicas la posibilidad de efectuar permutas entre el personal de las Administraciones citadas, siempre que sean de las mismas categorías profesionales o similares, manteniendo en todo caso la antigüedad de los interesados.

Asimismo podrán autorizarse permutas entre trabajadores del mismo nivel y categoría profesional, destinados en diferentes Departamentos de la Diputación General de Aragón y/o localidades cuando concorra acuerdo de los interesados y, en su caso, del correspondiente Órgano de la Administración de la Diputación General de Aragón, siempre que la diferencia de antigüedad entre ambos sea inferior a tres años y falten más de cinco años para su jubilación. En ningún caso la permuta podrá suponer perjuicio para otros trabajadores.

No podrán autorizarse permutas hasta transcurridos diez años desde la anterior.

ARTICULO 37.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Los trabajadores, salvo aquellos contratados específicamente para trabajos de carácter móvil o itinerante, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto, que exija un cambio de residencia, salvo 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 se efectúe fuera del periodo lectivo ordinario. La Diputación General de Aragón comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación, como mínimo.

El trabajador trasladado forzosamente tendrá derecho a que se le abonen sus gastos de viaje y de los familiares a su cargo, así como los gastos de traslado de muebles y enseres y el importe de dos dietas completas; además, percibirá una indemnización de 500.000 pesetas, o 300.000 si la Diputación General de Aragón le proporciona vivienda. Sin perjuicio de las indemnizaciones citadas, la Diputación General de Aragón gestionará la obtención de plazas escolares en Centros públicos para los hijos del trabajador que cursen estudios de Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria o Formación Profesional.

Tendrán prioridad para no ser trasladados:

- a) Los representantes legales de los trabajadores.

b) Los trabajadores con capacidad disminuida, salvo renuncia expresa a ese derecho.

En los casos de cambio de Centro de trabajo fuera del municipio que no suponga necesariamente cambio de residencia del trabajador, se podrá indemnizar a éste de acuerdo con criterios de distancia, tiempo y/o coste del desplazamiento.

La Comisión Paritaria valorará la procedencia de dicha indemnización, así como su importe.

El personal laboral que preste servicios sanitarios podrá ser trasladado a otros Centros de trabajo como consecuencia de la reforma sanitaria.

En dichos traslados si son a Centros situados dentro de un radio de 10 kilómetros a contar desde el final del casco urbano, las condiciones de transporte y cómputo del tiempo de desplazamiento serán acordadas por los representantes de los trabajadores y la Diputación General de Aragón.

Para los supuestos en que los mismos se realicen fuera del radio de 10 kilómetros, se estará a lo acordado por la Comisión Paritaria; cuando estos traslados supongan cambio de residencia del trabajador se abonarán indemnizaciones en cuantía mínima de 300.000 pesetas y máxima de 500.000 pesetas, siendo asimismo de aplicación las restantes condiciones generales.

ARTICULO 38.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA.

Cuando por necesidades del servicio, la Diputación General de Aragón destine a un trabajador a realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, se le retribuirá con el salario que corresponda a esa categoría durante el periodo en que los realice. No procederá convencionalmente el ascenso cuando se realicen trabajos de categoría superior en los casos de reserva de puesto de trabajo, fuerza mayor, caso fortuito y cuando se convoque la vacante de esta categoría. Será obligatorio convocar dicha vacante antes de que transcurra un mes desde que se inició la realización de trabajos de categoría superior, el incumplimiento de este plazo dará lugar a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a aquella para la que fué contratado, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la Diputación General de Aragón, en cuyo caso lo hará en la categoría inmediatamente inferior por el tiempo imprescindible, que no podrá ser superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Cuando se encomiende a un trabajador la realización de un trabajo de superior o inferior categoría será preceptiva la previa comunicación por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores que emitirán, en su caso, el oportuno informe.

Los peones especializados que manejen compactadores estáticos y vibratorios de cualquier tipo y potencia, percibirán, durante el tiempo en que realicen este trabajo, la diferencia del salario base entre su nivel y el Nivel 5. En estos supuestos no procederá el ascenso ni la cobertura de plaza alguna.

CAPITULO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 39.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy Graves

ARTICULO 40.- 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 Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo haya de encuadrarse en el apartado C) del artículo 42 o en el apartado F) del artículo 43.
- C) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- D) No atender al público, a los asistidos o al personal en general con la debida corrección.
- E) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán falta grave.
- F) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante un día o dos en un mismo mes.
- G) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

ARTICULO 41.- FALTAS GRAVES.

- A) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviere que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave.
- B) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un periodo de un mes.
- C) Abandono de puesto de trabajo 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 faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

- E) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- F) Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- G) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

ARTICULO 42.- FALTAS MUY GRAVES.

- A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.
- B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- C) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.
- D) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
- E) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
- F) El abandono del trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Diputación General de Aragón, a los asistidos, al público o en general, al servicio.
- G) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- H) La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- I) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- J) Violación del sigilo profesional.
- K) Abuso de autoridad: Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de autoridad.

ARTICULO 43.- SANCIONES:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

A) Faltas Leves:

- Amonestación verbal o escrita, o
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos 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 o

Inhabilitación para ascender de categoría por un periodo no superior a tres años o

Traslado forzoso sin derecho a indemnización o Despido.

ARTICULO 44.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES.

Corresponde a los órganos competentes de la Diputación General de Aragón la facultad de imponer sanciones.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de instrucción será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

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

El expediente será instruido por un instructor y un Secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado sindical, en su caso, quienes presentarán preceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, la Diputación General de Aragón notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en que se funda o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, en su caso. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTICULO 45.- DESPIDO IMPROCEDENTE

En el supuesto de despido de personal laboral de la Administración de la Diputación General de Aragón, con contrato indefinido, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, dentro del plazo legal señalado, se constituirá una Comisión mixta con tres representantes de la Administración y tres de los trabajadores, que decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión o, en su caso, el abono de la indemnización señalada. En caso de no existir unanimidad se optará por la readmisión.

En uno u otro supuesto, la readmisión sólo procederá cuando la persona afectada hubiera sido seleccionada para el acceso a la Administración mediante el procedimiento en el que se hayan tenido en cuenta los principios constitucionales recogidos en el presente convenio.

CAPITULO NOVENO

SINDICATOS

ARTICULO 46.- SINDICATOS.

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

La Diputación General de Aragón considera a los Sindicatos debidamente implantados en el ámbito correspondiente, de conformidad con la legislación vigente y lo pactado en este Convenio, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Diputación General de Aragón. Todo ello sin menoscabo de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los representantes legales de los trabajadores.

Se entenderá por representación legal de los trabajadores, a los efectos de lo pactado en el presente Convenio, a los miembros de Comités de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal.

ARTICULO 47.- DERECHOS DE LOS AFILIADOS

La Diputación General de Aragón respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y, en su caso, constituir su sección sindical. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, dentro o fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Diputación General de Aragón.

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

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

ARTICULO 48.- SECCIONES SINDICALES

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, el Sindicato que demostrara una afiliación como mínimo del 10% del total de los trabajadores afectados por este Convenio podrá constituir la Sección Sindical Autónoma y designar, en su caso, previa notificación a la Diputación General de Aragón, a un Delegado sindical que lo represente, así como a un Delegado sindical por cada provincia.

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

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados, al Sindicato y a los trabajadores en general, la Diputación General de Aragón pondrá a disposición de las secciones sindicales constituidas un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

La Diputación General de Aragón facilitará igualmente locales adecuados en cada una de las tres capitales de provincia, provistos de teléfono, mobiliario y material de oficina, y asimismo en los Centros de trabajo donde sea materialmente posible.

ARTICULO 49.- FUNCIONES, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

- 1.- Defenderán los intereses del Sindicato al que representen y de los afiliados del mismo en su ámbito y servirán de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.
- 2.- A las reuniones de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión Paritaria y Comisión de Formación y Promoción Profesional podrá asistir un Delegado sindical por cada Sindicato que haya constituido sección sindical Autónoma 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 Diputación General de Aragón deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías, funciones y derechos reconocidos por este Convenio a los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa.
- 4.- Serán oídos por la Diputación General de Aragón en aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.
- 5.- Serán asimismo informados y oídos por la Diputación General de Aragón, con carácter previo:
 - a) En relación con los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves que afectan a los afiliados a su Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslados

forzados de trabajadores, cuando revisen carácter colectivo o del Centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar a los intereses colectivos de los trabajadores.

c) 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 procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Los Delegados deberán ajustar sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias, teniendo derecho al percibo de los gastos de desplazamiento y dietas que se originen en su ejercicio, cuando sean convocados por la Diputación General de Aragón.

9.- Dispondrán de igual crédito de horas que los miembros de Comités de Empresa.

10.- El Delegado Sindical podrá acumular sus horas sindicales sólo con representantes de los trabajadores pertenecientes a su mismo Sindicato.

ARTICULO 50.- DISPENSA SINDICAL

La Central Sindical que demostre una afiliación, como mínimo, del 10% de trabajadores afectados por este Convenio podrá dispensar totalmente de asistencia al trabajo a un número, como máximo, de ocho trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación del mismo, que gozarán de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores.

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

ARTICULO 51.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento expreso de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Diputación General de Aragón descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente del salario de dicho mes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.2 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones conexas.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Diputación General de Aragón un escrito 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 Enti-

dad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Diputación General de Aragón efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, manifestada por escrito. La Diputación General de Aragón entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

ARTICULO 52.- COMITE DE EMPRESA Y COMITE INTERCENTROS:

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

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

A) Ser informado por la Diputación General de Aragón:

1. Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.
2. Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Diputación General de Aragón y sobre los planes de formación profesional de la misma.
3. En función de la materia de que se trate:

- a) Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- b) La Diputación General de Aragón habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador y, en especial, en los 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 cesas e ingresos y los ascensos.

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 que en la Diputación Ge-

neral de Aragón están en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

- b) La calidad de la docencia 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.
- C) Colaborar con la Diputación General de Aragón para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.
- D) Los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa y aquél en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este artículo, aún después de cesar en su representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Diputación General de Aragón señale expresamente el carácter reservado, así como sobre la documentación de carácter reservado que conozcan en razón de su representación.
- E) Los representantes legales de los trabajadores velarán para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.
- F) El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como de acceso a los medios de reproducción documental.
- G) En todos los Centros de trabajo dispondrán de un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores todas aquellas informaciones que consideren de interés general.
- H) Emitir informe previo en los supuestos contemplados en los apartados 1.3 y 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- I) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- J) La Diputación General de Aragón pondrá a disposición del Comité de Empresa las nóminas, los TC-1 y TC-2, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- K) Serán a cargo de la Diputación General de Aragón las dietas y gastos de viaje que ori-

ginen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación.

COMITE INTERCENTROS

Composición: El número de componentes del Comité Intercentros será de trece, siendo designados sus miembros de entre los de los distintos Comités de Empresa o de los Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad de los Sindicatos según los últimos resultados electorales en la Diputación General de Aragón. A sus reuniones podrán asistir con voz y sin voto un Delegado sindical de cada uno de los Sindicatos con presencia en la misma, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Duración del mandato: Será de cuatro años o hasta la realización de las próximas elecciones sindicales.

Sus miembros cesarán por cualquiera de las siguientes causas: Fallecimiento, extinción de la relación laboral y renuncia voluntaria.

Reuniones: Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos un tercio de sus componentes.

Reglamento: El Comité Intercentros se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

Funciones: El Comité Intercentros tendrá los derechos, facultades y funciones siguientes:

- 1.- Conocerá los modelos de contrato de trabajo previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.
- 2.- Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias de vacantes producidas en la Diputación General de Aragón.
- 3.- Designará a los vocales representantes de los trabajadores en los Organos de Selección previstos en el art. 34.
- 4.- Recibirá trimestralmente información de la Diputación General de Aragón sobre la contratación de personal eventual e interino, así como sobre las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
- 5.- Será informado trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.
- 6.- Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada de trabajo y horario.
- 7.- Se le darán a conocer los conflictos de entidad y alcance general que se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este Convenio a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

ARTICULO 53.- GARANTIAS

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el despido o la sanción no 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 que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical poseerán prioridad de permanencia en la Diputación General de Aragón respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Igual criterio se aplicará en los traslados de Centro de trabajo.

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el Centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito de treinta y cinco horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente. Las referidas horas, podrán acumularse, sin rebasar el máximo total, en los miembros del Comité de Empresa o en uno o varios Delegados de Personal.

No se incluirá en el cómputo de horas las empleadas en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa de la Diputación General de Aragón, en asistir a citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales, ni las de aquellos trabajadores que participen en las negociaciones del Convenio, durante todo el tiempo que duren las mismas. Sin rebasar el máximo legal de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, podrán 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 y otras Entidades.

ARTICULO 54.- DERECHO DE REUNION

Los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a celebrar como máximo ocho asambleas al año de una hora de duración dentro de la jornada de trabajo, considerándose el tiempo empleado como de trabajo efectivo, así como el de desplazamiento si fuera necesario.

La Diputación General de Aragón facilitará un local adecuado y los permisos necesarios para garantizar la asistencia de los trabajadores.

Los trabajadores podrán reunirse en asambleas extraordinarias en los siguientes casos:

- a) Para ser informados de la marcha de las negociaciones colectivas o adoptar decisiones al respecto.
- b) En el supuesto de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal para recibir información o pronunciarse sobre el particular.
- c) Para la realización de Elecciones Sindicales

En los casos anteriores, si las circunstancias lo requirieran, la comunicación previa podrá cursarse con veinticuatro horas de antelación.

El lugar de reunión será el Centro de trabajo y dentro de las horas de prestación laboral, respetando los mínimos asistenciales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Durante 1.989, el personal de conducción de vehículos de turismo, no incluido en la categoría profesional de Conductor de Servicios Generales, percibirá un complemento retributivo de 13.000 pts. mensuales, debiendo garantizarse la realización de 15 horas de exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo pactada en este Convenio. Las realizadas por encima de dicho tope se percibirán a prorrata del salario ordinario.

Segunda.- Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio desempeñen puestos de trabajo calificados de alta dirección en la Disposición Adicional Quinta, mantendrán el régimen laboral derivado de sus contratos de trabajo aplicables al 31 de Diciembre de 1.987 y en tanto no se extingan éstos.

Tercera.- Con efectos de 1 de Enero de 1.990 y en ese mismo año, se llevará a cabo la valoración de puestos de trabajo del personal afectado por este Convenio. Para ello, la Comisión de Valoración prevista en el Convenio vigente en 1.988 continuará sus trabajos a fin de que sus conclusiones puedan ser negociadas y aplicadas en el Convenio de 1.990.

Cuarta.- Durante la vigencia del presente Convenio y toda vez que tras la refundición efectuada de los Niveles 2 y 3; 10 y 9 y 8, 7 y 6, se ha producido una identificación imprecisa de categorías dentro del mismo nivel, se estudiará por una Comisión creada al efecto, mixta Administración - Representantes Sindicales firmantes, el encuadramiento y distribución que sea necesario de las categorías profesionales.

Quinta.- Adoptadas que sean, por el Consejo de Gobierno de la Diputación General de Aragón las medidas previstas en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Ley 3/1989, de 31 de Marzo, su aplicación individual, en el marco

de lo dispuesto en el Artículo 18 de dicha norma, se determinará mediante el reparto lineal de la cantidad resultante del cálculo, entre el personal laboral con contrato indefinido, del abono en una sola paga.

Sexta.- Con el fin de alcanzar un encuadramiento adecuado a los efectos de la valoración de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente Convenio se considera conveniente la clasificación adecuada de las Puericultoras Diplomadas en el Nivel 4 siempre que estén en posesión del Título de Puericultora Diplomada extendido por Organismo oficial. Los efectos de dicha clasificación serán del 1 de Enero de 1.989.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El personal contratado por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de carácter temporal, incluido en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, con la categoría de Peón, percibirá un salario diario en jornada de lunes a viernes de 4.643 ptas. y en jornada de lunes a sábado de 3.869 ptas., comprensivo de las partes proporcionales correspondientes a vacaciones, descansos dominicales, fiestas no recuperables, pagas extraordinarias y plusas, en cómputo anual.

Segunda.- El personal con contrato de duración determinada, según cualquiera de las modalidades de contratación temporal que establece la legislación vigente, así como el que ingrese o cese durante el año, disfrutará los derechos establecidos en este Convenio en la parte proporcional que le corresponda en función a la duración de su contrato dentro del periodo anual.

A los trabajadores temporales y fijos discontinuos se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, éste hubiera de ser suspendido antes de su iniciación. Si la suspensión tuviese lugar después de iniciada la jornada, percibirán íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Tercera.- Los puestos de trabajo de Gerente de Servicios Sanitarios, Director del Servicio Regional de Salud Mental, Gerente del Instituto Tecnológico Aragonés, tendrán la consideración de alta dirección a los efectos establecidos en el Artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que esta calificación sea aplicada a otros puestos de trabajo, de nueva creación, que reúnan las exigencias legales para su inclusión en esta relación laboral de carácter especial.

Cuarta.- El personal laboral de contratación indefinida, afectado por este Convenio, tendrá firmeza en el empleo y opción de permanencia en la Administración de la Comunidad Autónoma en los supuestos de transferencia a empresas privadas. En los supuestos de que dicha transferencia sea a otras Administraciones, organismos autónomos o empresas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón, no será de aplicación lo previsto en el apartado anterior.

Quinta.- La Diputación General de Aragón se compromete a abonar los gastos de matrícula correspondientes para la adquisición de grado medio al personal procedente de INDECO.

Si dicho personal obtuviese la titulación de Grado Medio y con anterioridad a su transferencia a la Diputación General de Aragón hubiese venido realizando los cometidos correspondientes a la categoría de Titulado de Grado Medio se le reconocerá dicha categoría.

Sexta.- En el supuesto de que el IPC correspondiente al año 1.989 supere los incrementos salariales fijados en la suma total de los aumentos establecidos en dicho año, incluidas las homologaciones iniciadas en 1.987 y finalizadas en el presente año que se determinan en el Convenio, se revisarán dichas retribuciones, al efecto de incrementarlas en 1.990 en la cuantía resultante de dicha diferencia.

Séptima.- A resultados de lo que establezca el proceso de valoración de los puestos de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio se fijan los siguientes plusas, en las cuantías que se expresan:

De Especial Dedicación:

- Jefe del Area de Información y Documentación:	504.000
- Jefe del Area de Drogodependencia:	504.000
- " " Area de Servicios Sociales Concertados:	504.000
- " " Area de Protección y Reforma Menores:	504.000
- Coordinador Centro de Salud Mental Comunitarios:	504.000
- Jefe de Grupo de ganadería bovina y ovina S.I.A.:	350.000
- Jefe de Unidad de Mantenimiento S.I.A.:	350.000
- Oficiales 1ª Oficios Varios S.I.A.:	325.000
- Oficiales 1ª Oficios Varios E.C.A. Teruel (transporte):	144.000
- Oficiales 1ª responsables de manejo de maquinaria específica de la red de ensayos:	240.000

La presente Disposición causará efectos en la fecha de la publicación del Convenio, salvo cuando los plusas se refirieran a cambios objetivos en el contenido del puesto de trabajo, producidos en fecha anterior.

Iguales efectos tendrán los nuevos plusas reconocidos en el presente Convenio o aquellos cuya cuantía se hubiese modificado.

Octava.- Con la finalidad de conseguir una gradual equiparación de las condiciones de trabajo y otros derechos de posible homologación del personal al servicio de la Administración de la Diputación General de Aragón, ambas partes consideran la necesidad de constituir Comisiones de estudio de carácter mixto (representantes de personal funcionario y laboral), a las que la Comisión Negociadora del Convenio muestra su conformidad en relación con las siguientes materias:

- Acción Social
- Derechos, Garantías y Obligaciones Sindicales.
- Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Puestos de Trabajo.

Novena.- Ante la dificultad constatada para la contratación de personal laboral con carácter temporal en puestos de trabajo cuya cobertura esté prevista en la oferta

de empleo anual, o sean vacantes producidas con posterioridad a la confección de dicha oferta debiendo incluirse en la siguiente, y hasta tanto se seleccionen las personas que deban ocupar dichos puestos, ambas partes consideraran conveniente utilizar dentro de la normativa legal en materia contractual, la regulada en el Decreto 2104/84, de 21 de Noviembre, dentro de la modalidad de contrato de interinidad, por considerar la mas conveniente para solucionar la problemática planteada, para lo cual se considerará como personal a sustituir el que tras el oportuno proceso de selección sea designado. Como consecuencia de ello, se estima no adecuada, para los supuestos anteriores, la contratación bajo la modalidad de trabajos temporales de colaboración social.

Décimo.- A los efectos de realizar los estudios, análisis y aplicación de medidas tendentes a la mejora de Acción Social del personal laboral de la Diputación General de Aragón, se destina un fondo económico equivalente al 1'64 de la masa salarial de 1.988 del personal laboral que presta servicio en la Administración de la Diputación General de Aragón (con carácter indefinido). Para ello se determina la constitución de una comisión mixta Administración - Organizaciones Sindicales firmantes, que deberá encuadrarse en la Comisión Unica de Acción Social mixta Administración - Representantes Sindicales personal laboral y funcionario.

DISPOSICION DEROGATORIA

Ambas partes, de común acuerdo, convienen en dejar sin efecto cuantos Convenios Colectivos, instrucciones, usos y costumbres estuvieran en vigor a la entrada en vigor de este Convenio y se opongán a lo establecido en el mismo.

ANEXO I

Clasificación funcional

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

La nueva clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura, todo ello sin merma de la dignidad y el derecho de promoción que corresponde a cada trabajador.

Cuando un trabajador pase a desempeñar un puesto de trabajo mediante el sistema de libre designación, conservará su categoría profesional, volviendo a ejercer funciones propias de la misma cuando cese en aquél.

NIVEL 1

Titulado Superior.- Es quien en posesión de titulación académica superior, realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel adecuadas a su profesión.

Queda encuadrada en esta categoría la de Analista del anterior convenio.

Jefe de Administración.- Es quien tiene a su cargo funciones de dirección administrativa y organizativa dentro del ámbito que se asigne, responsabilizándose de ellas y respondiendo de su gestión directamente ante el superior correspondiente.

NIVEL 2

Técnico Especialista.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo como mínimo, realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel que requieran una especialización profesional caracterizada por la necesidad de poseer título de Escuela Técnica o requerir una cualificación añadida a la titulación exigida para el desempeño de tales funciones.

Educador Especializado.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitario de primer ciclo como mínimo, realiza funciones de educación extraescolar y apoyo docente dirigidas a la formación integral y reinserción social que requieran una especial cualificación en función de la población beneficiaria de su actuación. Ejecutan un proyecto educativo definido y atiende al contacto directo, seguimiento y medidas rehabilitadoras adecuadas en relación con sus destinatarios. Prestan sus servicios en Centros de protección y reforma de menores y comunidades terapéuticas.

Programador.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo como mínimo, realiza tareas informáticas de dicho nivel, tales como desarrollar los procesos definidos por los analistas, redactar los programas en el lenguaje de programación indicado, confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar la documentación técnica de las mismas, así como cualesquiera otras adecuadas a su profesión.

Titulado de Grado Medio.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel adecuadas a su profesión.

Educador Diplomado.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo como mínimo, atiende a los aspectos de educación extraescolar y apoyo docente relativos a servicios normalizados en el campo de la acción social y la juventud. Programa y ejecuta las actividades orientadas a la formación integral de los destinatarios de su acción en aras a conseguir los mejores resultados en su integración social. Prestan sus servicios en Residencias Juveniles.

Se incluye en este nivel a los Capellanes con contrato laboral del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo.

NIVEL 3

Jefe de Grupo.- Es quien en posesión como mínimo de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado y con conocimientos suficientes de instalaciones, obras y explotaciones agrarias, realiza funciones técnicas, organizativas y de coordinación relativas a la adopción de las medidas oportunas para el de-

bido ordenamiento y ejecución de las tareas, siendo responsable de los medios materiales y mecánicos y/o de la disciplina del personal a sus órdenes.

Jefe de Unidad.- Es quien en posesión, como mínimo, de titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o de Formación Profesional de Segundo Grado, asume con plena responsabilidad funciones organizativas y de coordinación, bien de tipo administrativo, informático, técnico, de oficinas, servicios o de trabajo social, relativas a una unidad específica que requiera una especial responsabilidad y se configure de tal forma con una determinada autonomía, en el sistema organizativo del Centro de trabajo o engloba a la totalidad del mismo. Además de las funciones de coordinación deberá ejecutar los trabajos propios de la Unidad de acuerdo con su nivel.

Técnico de Prácticas Agrarias.- Es quien con la titulación de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente o estando en posesión del diploma de Capataz Agrario en sus distintas ramas, desarrolla las enseñanzas técnico-prácticas que se imparten en las Escuelas de Capacitación Agraria. Supervisa y realiza tareas de explotación o taller con fines educativos, mantiene y conserva los medios utilizados en la enseñanza, auxilia en las demostraciones, campos de ensayo y experiencias, ejecutando asimismo aquellos otros trabajos que resulten precisos para preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su superior inmediato.

Maestro de Taller.- Es quien en posesión del título o habilitación exigido por la legislación vigente, tiene asignada la responsabilidad educativa de los talleres o laboratorios a él encomendados y del funcionamiento y actividades que en los mismos se realicen, velando por la seguridad de los alumnos y la salubridad e higiene en el trabajo. Su actividad está en relación directa con el proceso educativo y enmarcada en el ámbito de la formación profesional.

Técnico Sanitario.- Es quien en posesión de la titulación de Formación Profesional de Segundo Grado, Rama Sanitaria, realiza las funciones de inventario, manejo, control y mantenimiento del equipo y material de su cargo; igualmente podrá colaborar en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y compaginar estas funciones con el almacenamiento, control, archivo de las muestras, preparaciones, resultados y registros, así como realizar cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a dicho nivel y adecuada a su profesión.

Calador.- Es quien tiene como misión específica auxiliar al Ingeniero Técnico, a las órdenes directas del mismo, en sus funciones de replanteo, vigilancia y ejecución de las obras. Deberá tener los conocimientos del Encargado de Obras Públicas que figura en la Ordenanza Laboral de la Construcción. Deberá estar en posesión de conocimientos generales de Aritmética y Geometría, alineaciones, replanteos, cubriciones, nivelaciones con aparatos sencillos, interpretación de planos topográficos, arranque de piedra en canteras, colocación de vías, entibación de túneles, galerías y pozos, funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en esta clase de obras y, en general, poseer la técnica necesaria de la especialidad de la obra y de los oficios que en ella intervengan, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo. Asimismo deberá conocer las disposiciones legales sobre carreteras en la parte que le afecte.

Supervisor Técnico de Vehículos.- Es quien en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o similar y bajo la dependencia de su superior, está capacitado para manifestar los defectos que en medidas, datos técnicos, etc., no coincidan con la realidad o incumplan los Reglamentos vigentes tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas, matriculaciones, etc., concernientes a las funciones propias de la Inspección Técnica de Vehículos. Tendrá responsabilidad directa ante sus superiores del equipo y material a él encomendados. Deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como de interpretar sus resultados y, en su caso, habrá de conducir los vehículos de supervisión.

NIVEL 4

Administrativo.- Es quien en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado, realiza funciones burocráticas, contables, despacho de correspondencia, tramitación de documentos, confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos, movimiento de tesorería y caja y asimismo cualquier otra función, desarrollando una cierta iniciativa y responsabilidad, pudiendo proponer a su superior alternativas de ejecución, además de los trabajos de mecanografía y eventualmente de carácter informático adecuados a su nivel profesional.

Operador de Ordenador.- Es quien en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado, realiza tareas de carácter informático propias de su nivel, tales como manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpretar y desarrollar las órdenes recibidas para la explotación correcta del mismo, controlar la salida de los trabajos y transmitir a su superior las anomalías físicas o lógicas observadas, así como cualesquiera otras adecuadas a su nivel, pudiendo realizar eventualmente las funciones definidas para la categoría profesional de Administrativo. Deberá tener conocimientos suficientes de manipulación de las máquinas y de lenguaje de programación.

Delineante.- Es quien en posesión de la titulación de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, y hallándose capacitado para ello, desarrolla gráficamente, bajo la dirección de un titulado superior, de grado medio o Jefe de Unidad, proyectos sencillos o trazados de planos de conjunto o detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de su significado y traslado a escalas diferentes.

Analista de Laboratorio.- Es quien con la titulación de Formación Profesional de Segundo Grado en la especialidad o equivalente, bajo las órdenes de su superior, realiza análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio; tiene a su cargo el buen estado de los aparatos y su homologación, prepara los reactivos necesarios y se ocupa de los resultados en la forma conveniente.

Será igualmente Analista de Laboratorio el que realice funciones que requieran conocimientos técnicos elementales y dominio de las técnicas necesarias, trabaje con sujeción a las instrucciones concretas que recibe y posea iniciativa y responsabilidad limitadas a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la su-

pervisión adecuada, que en los aspectos técnicos estará a cargo del Titulado superior o medio correspondiente.

Son características las siguientes labores: Polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de los mismos y otras de la misma o distinta naturaleza según lo especificado.

Capataz.- Es quien con la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado ejerce la dirección sobre determinados equipos, brigadas o demás personal en general, bajo la dependencia de su superior a la vez que toma parte directa y personalmente en el trabajo. Deberá poseer los suficientes conocimientos técnico-prácticos de su especialidad en relación con los trabajos a realizar en el taller, en la obra, de carácter agrario, abastecimientos, equipos mecánicos, de vigilancia y análogos, así como capacidad de mando. Entra su cometido figurará el ejercicio de la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo y de los tiempos y materiales empleados, el suministro de datos sobre producción y rendimientos y en particular la formación y capacitación del personal.

Ayudante.- Es quien con la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado y con conocimientos técnico-prácticos suficientes y dotes de mando deberá tener los siguientes conocimientos según su especialidad: Aritmética y Geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas, replanteos, levantamientos taquimétricos, nivelaciones, control de obras, mediciones, lectura e interpretación de planos sencillos, de Geología, de las definiciones y clarificaciones de los trabajos y calidad de materiales y maquinaria a utilizar, así como las de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Deberá realizar los trabajos propios de dichos conocimientos, la realización de ensayos para el control de calidad, organización de equipos de trabajo, labores auxiliares de carácter pecuario, agrícola y forestal colaborando con los titulados superiores o de grado medio en dichas tareas, todo ello según su especialidad.

Inspector Revisor de Maquinaria.- Es quien en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado y con conocimientos técnico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de los vehículos y maquinaria en la obra, parque o taller. Tendrá también como cometido corregir los defectos que advierta en el manejo de las máquinas por los operadores, colaborando en la formación de los mismos. Cuidará, asimismo, de que las máquinas se empleen en los trabajos para los que sean adecuadas. Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase C y conducirá el vehículo que se le asigne.

Capataz de Brigada.- El Capataz de Brigada realizará funciones similares a las de Celador, limitadas a una sección determinada o al mando de una Brigada, pudiendo sustituir al Celador con plena eficacia en caso de ausencia y, por tanto, deberá poseer conocimientos elementales y dotes de mando semejantes a los exigidos para los Celadores.

NIVEL 5

Fuercultor Diplomado.- Es quien estando en posesión de la titulación de Fuercultor Diplomado u homologada, se encarga de la atención al niño, aseo, alimentación, salud, sociabilidad y colabora con el Médico y otro personal en su estudio, control y desarrollo evolutivo, procurando, en todo momento su bienestar y desarrollo tanto físico como psíquico.

Encargado.- Es quien en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de Primer Grado, realiza funciones con responsabilidad propia al frente de un determinado número de personas desarrollando de esta manera labores específicas propias de la actividad de que es responsable, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a su nivel y adecuada a su profesión.

Mecánico Revisor.- Es quien con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos o croquis de los diferentes mecanismos, máquinas o instalaciones y conocimiento de sus piezas y elementos, efectúa todo tipo de reparaciones y revisiones sobre las mismas. Posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las modificaciones, revisiones y reparaciones mencionadas, con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles. Asimismo, supervisa y corrige los trabajos realizados por los Oficiales de Primera y Segunda de Oficios Varios relativos a su especialidad, aunque las funciones de dirección de las mismas corresponden al Capataz. Efectúa todo tipo de trabajos que puedan ejecutarse en el vehículo y/o máquina, así como reparaciones en obra. Para su desplazamiento e ésta deberá conducir el vehículo que se le asigne cuando lo requieran las necesidades del servicio, debiendo estar en posesión del permiso de conducir de clase C. Deberá poseer la titulación de Formación Profesional de Segundo Grado.

Conductor de Servicios Generales.- Es quien provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente al vehículo cuya conducción tiene encomendada cuida del funcionamiento y mantenimiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Prestará servicio para todos los Departamentos de la Diputación General de Aragón, debiendo estar a disposición de su superior siempre que por él sea requerido en régimen de especial disponibilidad horaria.

Guarda Mayor Fluvial.- Es quien en posesión de titulación de Bachillerato Unificado Polivalente ostenta la dirección de un grupo de Guardas Jurados Fluviales.

Capataz de Cuadrilla.- Es quien tiene a su cargo la realización de los trabajos de una obra determinada a las órdenes de un Celador o de un Capataz de Brigada, ejerciendo a su vez funciones de mando sobre todos los individuos integrantes de la cuadrilla. Tendrá conocimientos elementales de los materiales que se emplean en la construcción de carreteras y obras anejas, de su empleo y medición; nociones de replanteo, alineación y nivelación, lectura e interpretación de planos sencillos; arbolado, señalización, recuentos de tráfico, empleo de máquinas y elementos necesarios para su trabajo. Asimismo, deberá conocer las disposiciones vigentes sobre carreteras en la parte relativa a su tarea.

Oficial Primera de Oficinas Varías.- Es quien poseyendo la práctica y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o de mantenimiento relacionadas con su función u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas.

Oficial Primera Conductor.- Es quien estando en posesión del permiso de conducir de la clase E conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos y máquinas, ligeros y pesados, y efectúa el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en obras. Se ocupará de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Según su especialidad bastará que se halle en posesión del permiso de conducir clase D, teniendo a su cargo la conservación, entretenimiento y conducción del vehículo que en los respectivos Centros de Trabajo se le asigne, debiendo efectuar también en el mismo aquellas pequeñas reparaciones a que se refiere el párrafo anterior. Realizará el traslado en dichos vehículos del personal de la Diputación General de Aragón en los desplazamientos que hayan de efectuar por razón de servicios. Estarán adscritos a un Departamento en concreto, realizando servicios de los aquí definidos de carácter general cuando eventualmente se requiera.

Oficial Primera Cocinero.- Es el encargado de la transformación culinaria de los alimentos y su preparación, responsabilizándose de su buen estado y presentación, adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución, manteniendo la pulcritud del local y utensilios de cocina y realizando los partes de consumo en función de las previsiones. Ejercerá la dirección del personal adscrito a la cocina, así como la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, salvo que exista un Jefe de Unidad de Cocina.

Telefonista-recepcionista.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, tiene a su cargo la centralita de teléfonos del Centro, atendiendo las conferencias telefónicas que se celebren. Igualmente, podrá realizar las funciones de información al público y de admisión y control de beneficiarios, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro adecuada a su categoría profesional.

Almacenero.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica, se encarga del almacén central del servicio, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica en mecanografía, estando a las órdenes de su superior.

Vigilante de Obra.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica y con conocimientos elementales de construcción, realiza vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

Oficial Segunda Oficinas Varías.- Es quien, sin llegar a la especialización exigida al Oficial Primera Oficinas Varías, ejecute los trabajos correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o mantenimiento relacionadas con su función u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas.

Oficial Segunda Ayudante de Cocina.- Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para su trabajo.

Auxiliar Administrativo.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, realiza tareas consistentes en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, recepción de documentos, llamadas y avisos, archivo, cálculo, confección de recibos y libros de registro, transcripción en general de mecanografía y taquigrafía, así como cualquiera otra de carácter administrativo, burocrático y de biblioteca adecuadas a su nivel.

Operador de terminal.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de Primer Grado, realiza tareas de carácter informático propias de su nivel, tales como las propias de usuario de aplicaciones, toma, codificación y verificación de datos a través del terminal, así como cualquier otra adecuada a su nivel, pudiendo realizar eventualmente las funciones definidas para la categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

Telefonista.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de Primer Grado, tiene a su cargo la recepción y despacho de las comunicaciones mediante centralita o unidades telefónicas. También podrá encargarse de un emisor receptor de radio de forma alternativa o en exclusiva.

Auxiliar de Puericultura.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o diploma correspondiente a la actividad, realiza funciones de colaboración que le son encomendadas dentro de su especialidad como complementarias de las tareas encomendadas al Puericultor Diplomado.

Auxiliar Sanitario.- Es quien, en posesión de la titulación de Formación Profesional de Primer Grado, rama sanitaria o Educación General Básica y cursos propios de la vacante ejerce en general los servicios complementarios de la asistencia sanitaria, en aquellos aspectos que no sean de la competencia del personal sanitario de titulación superior al de éste. A tales efectos, se atendrá a las instrucciones que reciba del citado personal que tenga atribuida la responsabilidad en la esfera de su competencia dentro del Centro. En general, realizará todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y Ayudante Técnico Sanitario. Igualmente cumplirá aquellas otras funciones que se señalen en los Reglamentos de Instituciones Sanitarias que, en su día establece la Comunidad Autónoma, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro adecuada a su nivel profesional.

Auxiliar en Salud Mental.- Es quien, en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado de Psiquiatría, o curatos equivalentes, desempeña sus funciones en los centros sanitarios, residenciales o cualquier otro servicio de los disponibles de Salud Mental de la Diputación General de Aragón, todas ellas asumidas a su nivel y bajo la supervisión del A.T.S./D.U.E.

Funciones:

1.- Llevar a la práctica las prescripciones que le sean encomendadas y contenidas en el Plan Individualizado de Tratamiento.

2.- Aportar la información derivada de la observación diaria, incluyéndola en los registros correspondientes, participando así en la elaboración del Plan Individualizado de Tratamiento.

3.- Llevar a cabo los cuidados generales a los pacientes ingresados, encaminados a atender las necesidades básicas de salud relativas a la alimentación, el aseo personal y su integridad física.

4.- Administrar la medicación oral o entérica que cada paciente tenga prescrita, ayudando al ATS-DUE en otros cuidados del paciente.

5.- Colaborar tanto en la programación como en la realización de actividades asistenciales extrahospitalarias y de rehabilitación y reinserción social del paciente que se establezcan en su unidad de trabajo.

6.- Colaborar en cualquier tarea urgente no prevista en el Plan Individualizado de Tratamiento.

7.- Vigilar y observar la conducta de los enfermos, con el fin de prevenir y evitar las actuaciones de éstos que puedan suponer riesgos para ellos o para terceras personas derivados de su situación patológica.

Auxiliar de Laboratorio.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de Primer Grado, realiza en el laboratorio funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia. Será asimismo responsable de la limpieza del material técnico y científico a su cargo.

Auxiliar Mecánico.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de Primer Grado, tiene conocimientos básicos de las diferentes máquinas, así como nociones de las Inspecciones Técnicas de Vehículos.

Estará bajo la dependencia del Supervisor Técnico de Vehículos y realizará labores de colaboración y auxilio al mismo.

Vigilante Jurado.- Es quien, con el correspondiente nombramiento de Guarda Jurado expedido por la Autoridad Gubernativa, tiene como cometido el orden y vigilancia de espacios abiertos o cerrados, con sujeción a la legislación que regula el ejercicio de estas funciones.

Guarda Jurado Fluvial.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesio-

nal de Primer Grado, tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, así como labores de policía en orden a los aprovechamientos que determine la legislación en materia de aguas, debiendo realizar las operaciones pertinentes a estos fines.

Calcedor.- Es quien, en posesión de la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de Primer Grado, realiza copias de dibujos o croquis por medio de papeles transparentes, dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, copiando de una muestra, o bien dibujando en limpio, reproduce planos y documentos, dobla y corta planos, así como tareas análogas a las descritas adecuadas a su nivel profesional.

NIVEL 6.

Auxiliar de Internado.- Es quien, en posesión del certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad, tiene a su cargo, bajo la superior dirección del responsable del Centro, el buen orden y disciplina en las dependencias sujetas a su vigilancia, así como la limpieza de las mismas y otros utensilios, la preparación de comedores y las funciones de lavandería, plancha, costura y otras similares.

Igualmente realizan los servicios de limpieza atribuidos al personal especializado de Servicios Domésticos, en los locales anejos al internado, destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

Personal de Servicios Auxiliares.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad, realiza tareas de vigilancia de las puertas y accesos a los locales donde presta sus servicios, controlando la entrada y salida del personal, tanto propio como ajeno; franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye correspondencia; atiende ocasionalmente al teléfono; recibe entregas y avisos, trasladándolos a su destino; saca fotocopias, traslada mobiliario de pequeñas dimensiones en el interior del edificio, pudiendo completar estas operaciones con el cuidado y reparaciones menores del inmueble y jardines en aquellos centros en que no exista personal de mantenimiento, así como con la apertura y cierre de las puertas de acceso al centro y la orientación e información de las visitas, expedición de "tickets" y cobro de recibos donde sea preciso, así como cualquier otra que le sea encomendada adecuada a su nivel profesional.

Vigilante.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad, tiene a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales donde presta sus servicios, los campos o espacios abiertos y las instalaciones dependientes de aquellos.

Guarda.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad, realiza funciones de vigilancia y tutela de los monumentos, así como tareas complementarias de información y orientación turística.

Cortador.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad y con conocimientos especializados en la materia, realiza funciones de corte y confección, así como cualquier otra que le sea encomendada adecuada a su nivel profesional.

Peón especializado.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad y a las órdenes de su superior, realiza funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas, herramientas de pequeña potencia, como hormigoneras, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas y otras de similar importancia.

Peón Caminero.- El Peón Caminero, como encargado de la ejecución de los trabajos materiales de conservación, reparación y construcción de obras en las carreteras, deberá poseer los conocimientos y capacidad que exige dicha labor especializada, y, por tanto, ha de conocer las clases y dimensiones de la piedra machacada y gravilla, la forma de efectuar un machaqueo, las reparaciones de baches de toda clase de firme y pavimentos, el perfilado de arcones y cunetas, teniendo igualmente nociones de los materiales empleados en obras de carreteras, de plantaciones, cuidado y poda de arbolado, así como conocimientos de las disposiciones vigentes sobre carreteras que afecten a su trabajo.

Peón de Área de Sanidad.- Son sus funciones: "Todas aquellas que sin constituir propiamente un oficio exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas, herramientas de pequeña potencia como hormigoneras, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas, así como funciones generales que requieren cierta atención y habilidad, así como aportación de esfuerzos físicos, en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación de tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas, y otras análogas adecuadas a su nivel profesional".

Peón.- Es quien realiza funciones generales que exigen cierta atención y habilidad y la aportación de esfuerzo físico en tareas de limpieza, de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación del tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas y otras análogas adecuadas a su nivel profesional.

Personal especializado de servicios domésticos.- Es quien en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad se encarga de la limpieza de las dependencias y anexos de los Centros, del servicio de comedor y bar, plancha, costura, lavandería y cualquier otro trabajo análogo adecuado a su nivel profesional.

TABLA DE EQUIVALENCIAS

Traslados y reintegro de excedentes

Efectuada la refundición de algunos niveles y habiendo quedado reducidos a seis, los trabajadores que deseen ejercitar su derecho de traslado o reintegro lo podrán hacer dentro de las categorías profesionales de su nivel y en ausencia de vacantes, en el caso de reintegro, en el inmediato inferior, atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad o en su caso, de capacitación demostrada.

A) Nivel 1.- Titulado Superior y Analista.

B) Nivel 2.- Técnico Especialista, Educador Especializado o Diplomado, Programador y Técnico de Grado Medio.

C) Nivel 3.- Jefe de Grupo, Jefe de Unidad, Técnico en Prácticas Agrarias, Maestro de Taller, Técnico Sanitario y Supervisor Técnico de Vehículos.

D) Nivel 4.- Administrativo, Operador de Ordenador, Delincente, Analista de Laboratorio, Capataz, Ayudante, Inspector Revisor de Maquinaria.

E) Nivel 5.- Puericultor Diplomado, Encargado, Mecánico Revisor, Conductor de Servicios Generales, Guarda Mayor Fluvial, Oficial 1º Oficios Varios, Oficial 1º Conductor, Oficial 1º Cocinero, Telefonista-Recepcionista, Almacenero, Vigilante de Obra, Oficial 2º Oficios Varios, Oficial 2º Ayudante de Cocina, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal, Telefonista, Auxiliar Puericultura, Auxiliar Sanitario, Auxiliar Salud Mental, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Mecánico, Vigilante Jurado, Guarda Jurado Fluvial y Calzador.

F) Nivel 6.- Auxiliar Internado, Personal Servicios Auxiliares, Vigilante, Guarda, Cortador, Peón Especializado, Peón Área Sanidad, Peón y Personal Especializado en Servicios Domésticos.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

El personal laboral al servicio de la Administración de la Diputación General de Aragón percibirá durante 1989 un concepto de salario base, para cada categoría profesional, en los correspondientes niveles, las cantidades anuales en 14 pagas, señaladas a continuación.

En todo caso, se garantiza al personal laboral afectado por los Complementos Personales Transitorios, un crecimiento por Convenio, mínimo del 4 por ciento, absorbiendo el citado complemento que tuviese, en su parte correspondiente, al aumento pactado.

Niveles	Salario base	Antigüedad
	(en 14 pagas)	(en 14 pagas)
	Pesetas	Pesetas
1	2.602.110	36.400
2	1.987.482	36.400
3	1.598.758	36.400
4	1.510.502	36.400
5	1.386.770	36.400
6	1.222.802	36.400

25081 RESOLUCION de 19 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1989, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO y USO en el citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación de la Administración, a que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas «Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribucio-