

de personas adultas y favorecer el acceso a la educación de los grupos socialmente desfavorecidos.

Esta Dirección General convocó los premios «Miguel Hernández» correspondientes al año 1994 por Resolución de 8 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 21).

Vista la decisión inapelable del Jurado establecido en el artículo tercero de la citada Orden de 9 mayo de 1991 por la que se creaban estos premios, Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Conceder los premios «Miguel Hernández» en la convocatoria correspondiente a 1994 a las siguientes candidaturas:

Primer premio, dotado con 1.000.000 de pesetas y una distinción acreditativa, a la Universidad Popular de Leganés, Leganés (Madrid).

Segundo premio, dotado con 500.000 pesetas y una distinción acreditativa, al Centro de Animación Socio-Cultural, Madrid.

Segundo.—Declarar desierto el tercer premio.

Tercero.—Conceder una mención de honor a la candidatura presentada por el Centro de Educación de Personas Adultas «Gómez Lafuente» de Zaragoza.

Cuarto.—Los trabajos no premiados, cuya calidad ha sido reconocida por el Jurado, podrán ser retirados por los interesados en la Subdirección General de Educación Permanente en el plazo de treinta días hábiles, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta Resolución.

Quinto.—El primer premio será la candidatura española a los Premios Internacionales de Alfabetización convocados cada año por la UNESCO, con motivo del Día Internacional de la Alfabetización.

Sexto.—Los trabajos galardonados quedarán en poder de esta Dirección General, que podrá difundirlos considerando la calidad de los mismos y su carácter innovador en aspectos didácticos o metodológicos.

Madrid, 7 de octubre de 1994.—El Director general, Francisco de Asís Blas Aritio.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Educación Permanente.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23856 RESOLUCION de 14 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo del Personal Laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón.

Visto el texto del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón (código de Convenio número 9001512), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1994, de una parte, por los miembros del Comité de Empresa de UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Diputación General de Aragón, en representación de la Administración Autonómica, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992; Ley 39/1992, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, y del Real Decreto-ley 1/1993, de 8 de enero, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 14 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO

Para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón

Artículo 1. *Ambito de aplicación y vigencia.*

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

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 Interinos Residentes (MIR) y Médicos Interinos, que continuarán con su regulación específica, así como el personal de alta dirección.

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 1992. Su duración se fija en dos años, a partir de esa fecha, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1993.

Artículo 2. *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.

Artículo 3. *Respeto a las condiciones más beneficiosas individuales o colectivas.*

Las condiciones establecidas por este Convenio forman 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.

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Administración y de su personal directivo. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño de aquéllos.
- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- Fomento de la participación de los trabajadores.

3. 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 modificación sustancial 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.

4. El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente Convenio Colectivo, su contrato y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

El absentismo y la disminución en el rendimiento del trabajo, normal o pactado, producirá un estudio por parte de los responsables de la unidad en que se presten los servicios, que será sometido a análisis interno y, con posterioridad, a discusión en reuniones conjuntas de seguimiento entre ambas partes firmantes del presente Convenio, en la Comisión Paritaria.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente Convenio.

2. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación del Convenio.

b) La 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 y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.

3. La Comisión se compondrá de seis vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de la aplicación, en cuanto a la convocatoria y reuniones, del criterio establecido por el Tribunal Constitucional, pudiendo asistir asesores, con voz y sin voto.

4. La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las dos 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.

5. Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

Artículo 6. *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 períodos 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.

La Diputación General de Aragón no podrá aplicar condiciones económicas superiores a las pactadas en este Convenio, salvo por estricta aplicación de lo en él estipulado.

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 III de este Convenio y formado por lo tanto, en cómputo anual, por el sueldo del grupo funcional correspondiente, más el complemento de destino y el complemento específico «A», que se atribuyen al nivel funcional fijado en el citado anexo.

2. Complementos salariales:

A) Personales.—Antigüedad:

a) Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por el trabajador al que se le reconozca, de las cantidades establecidas por trienios que figuran en el anexo II.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios y tendrán efectos económicos desde 1 de enero del año en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento:

Los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido.

Los trabajadores con contrato laboral para obra o servicio determinado cuando, a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad, completen tres, o múltiplo de tres, años de servicios.

Los trabajadores con contrato laboral de interinidad cuando, a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad, completen tres, o múltiplo de tres, años de servicios.

Los trabajadores con contrato temporal cuando a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad completen tres años en función de la prórroga prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley de 26 de febrero de 1993.

b) La fecha inicial para determinar la antigüedad será aquella en la que el trabajador comience a prestar servicios, considerándose como tales todos aquellos, retribuidos o no, que en el presente Convenio se consideren computables a efectos de antigüedad, con independencia de la categoría profesional con que los haya prestado o preste el trabajador.

c) Los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido podrán solicitar, previa acreditación correspondiente, el cómputo de los servicios o la acumulación de la antigüedad siguiente:

Los servicios prestados a la Diputación General de Aragón, bien como contratado laboral temporal, bien como contratado laboral en régimen de derecho administrativo, bien como caminero o funcionario, siempre

que no hayan transcurrido más de seis meses desde que finalizó la prestación de dichos servicios y su incorporación como contratado laboral fijo.

Los servicios prestados en otras Administraciones Públicas con relación funcional, laboral o estatutaria, cuando no hayan transcurrido más de seis meses desde que finalizó la prestación de esos servicios y su incorporación a la Diputación General de Aragón como contratado laboral fijo.

La antigüedad que tenga reconocida el personal de la Administración Militar y de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado cuando pase a ocupar plaza de personal laboral fijo en la Diputación General de Aragón sin solución de continuidad.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sobre cómputo de servicios o acumulación de antigüedad será aplicable también a los trabajadores en los que hayan concurrido, en los organismos públicos de los que fueron transferidos, las condiciones regladas para dicho reconocimiento de antigüedad.

d) Los efectos económicos derivados del reconocimiento de servicios o de la acumulación de antigüedad tendrán eficacia retroactiva referida a la fecha de su incorporación como contratado laboral fijo a la Diputación General de Aragón o al organismo público del que fueron transferidos, siempre que la misma no sea anterior a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, que prevalecerá en todo caso.

e) Aquellos trabajadores con relación laboral de carácter indefinido que se incorporaron como tales a la Diputación General de Aragón con anterioridad al 18 de diciembre de 1987 y que, de acuerdo con el Convenio Colectivo que les era de aplicación en aquel momento, tenían derecho a un complemento personal de antigüedad en cuantía superior a la establecida con carácter general para el personal laboral, tendrán derecho a continuar percibiendo dicho complemento en la cuantía que se establece en el anexo II.

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.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, al personal caminero que opte por la laboralización se le abonará la antigüedad por el sistema de trienios por la cuantía más alta reconocida en este Convenio. Con objeto de respetar lo que deberían percibir en el momento de la laboralización por bienios y quinquenios se abonará un plus en una cuantía equivalente a la diferencia de la que les corresponda percibir por trienios y la que les correspondería por bienios y quinquenios en ese momento. Dicho plus se abonará mientras la Administración General del Estado abone a los camineros la antigüedad por bienios y quinquenios y exclusivamente por dicha cuantía.

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 resultante de dividir en 14 pagas el salario bruto anual reflejado en el anexo III 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.

C) 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) Penosidad, toxicidad o peligrosidad: Se tenderá con la máxima urgencia a la desaparición de los pluses o complementos de toxicidad o peligrosidad, a medida que por la Diputación General de Aragón se adopten los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieron origen.

Se consideran incluidos dentro de este apartado los siguientes trabajos:

1.º 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 maneja 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 de acequias con aguas residuales o en zonas o zanjas inundadas de agua o fango.

Trabajos de extinción en incendios forestales.

2.º Como trabajos tóxicos.—Este complemento se deriva de la toxicidad producida por razones del trabajo y afectará al personal que esté en contacto con ella, pero no al resto de personal que integra el equipo.

Se aplicará este complemento según la siguiente relación:

Bacheos: En cualquier tipo de bacheos, queñes manejan las lanzas, los que efectúen 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 del 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, el que maneja la extendidora, el 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 purines: Los que realicen estas tareas.

3.º 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 3 metros sobre el terreno.

En las mondas y podas de arbolado, cuando el personal tenga que realizar esta operación a una altura mayor de 3 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.

Los actualmente existentes en la Comunidad Terapéutica de «El Frago».

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, siempre que superen los límites establecidos en el artículo 33 del Real Decreto de 12 de agosto de 1982 y de conformidad con el mismo.

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 período 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 abonará a los trabajadores afectados, mientras y durante el tiempo que los desempeñen efectivamente, las siguientes cuantías mensuales, por 12 pagas:

	Pesetas/mes
Grupo A	16.047
Grupo B	13.942
Grupo C	11.380
Grupo D	9.581
Grupo E	8.830

A los Vigilantes Jurados y Capataces con funciones de vigilancia de caza y pesca fluvial de alta montaña se les cuantifica en 120.000 pesetas anuales, distribuidas en 12 pagas, la percepción de todos los complementos reseñados en este apartado.

c) De doble función: El personal afectado por el presente Convenio que, además de las funciones propias de su categoría, realice simultáneamente las tareas de conducción de vehículos necesarias para el desplazamiento a lugar distinto del término municipal de destino del tra-

bajador, siempre que éste se compute total o parcialmente dentro de la jornada, en el desempeño de trabajos de campo, funciones de vigilancia de 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 este complemento los Celadores de carreteras cuando realicen las mencionadas tareas de conducción de vehículos.

d) 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 11 pagas, 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.

e) De puesto de trabajo cualificado: Percibirán este complemento aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo quede valorado por encima del mínimo del grupo equivalente de funcionarios, incluidos los de libre designación que cumplan este requisito. A tal efecto, este complemento es la diferencia entre el salario base de su categoría profesional y las retribuciones que le correspondan en función del puesto de trabajo que ocupe y que serán las correspondientes al grupo al que pertenezca el trabajador. En ningún caso se incluirá el complemento de especial dedicación.

Se percibirá este complemento únicamente mientras se ocupe el puesto de trabajo que da lugar al mismo, distribuyéndose en 12 pagas anuales.

f) Trabajos nocturnos: Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno que será igual a la diferencia entre el salario fijado en el anexo III.1.A para la categoría profesional del trabajador dividido entre 1.665 horas y esa misma cantidad incrementada en un 25 por 100, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el período 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.

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

D) 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, percibirán un plus de 5.000 pesetas por jornada completa trabajada.

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

b) De vigilancia de obra: El trabajador que realice vigilancia de obra y solamente mientras la efectúe, en jornada partida y por encima de la jornada habitual, percibirá un complemento de 2.500 pesetas/día por vigilancia de obra contratada y 1.500 pesetas/día por vigilancia de obra por gestión directa. Este complemento será incompatible con el abono de horas extraordinarias.

c) De especial dedicación: El personal que desempeñe puestos de trabajo que requieran una especial dedicación percibirá un complemento retributivo de tal nombre que será la diferencia entre la cuantía del complemento específico «B» y el complemento específico «A» del grupo y nivel correspondiente según la valoración asignada en este Convenio.

Este personal deberá cumplir una jornada ordinaria de 39,30 horas semanales, distribuida de tal manera que siempre queden cubiertas las necesidades del servicio y se totalice íntegramente dicha jornada, debiendo estar a disposición de su superior inmediato cuando por él sean requeridos. Siempre que la distribución de la jornada lo permita se realizará ésta con presencia obligada de, el menos, dos tardes a la semana.

El procedimiento para la concesión o supresión de este complemento se iniciará con solicitud motivada del departamento competente y con

la conformidad del interesado a la Dirección General de la Función Pública, elevándose a acuerdo de la Diputación General, previo informe de la Comisión de Puestos de Trabajo.

Se entienda inicialmente asignado el complemento de especial dedicación y por lo tanto obligatorio a los puestos o categorías identificados con «B», como complemento específico de esta naturaleza, en la valoración acordada, y que figurará como anexo III.

No cabrá la concesión ni supresión de este complemento a categorías profesionales.

Artículo 7. *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 fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

2. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba 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 durante la vigencia de este Convenio, serán las que a continuación se establecen:

Por alojamiento, con justificante, hasta 4.741 pesetas.

Por manutención, 4.410 pesetas.

Por media manutención, 2.205 pesetas.

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

Se acordará la revisión de estas cuantías en el próximo Convenio Colectivo.

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 22 pesetas por kilómetro recorrido, si se tratase de automóviles, y de ocho pesetas, si se tratase de motocicletas y al pago de la autopista si el trayecto a realizar es superior a los 100 kilómetros; dicha cantidad se incrementará en la misma cuantía en que se aumente el kilometraje de acuerdo con la normativa en la materia.

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

4. Todos los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en centros de trabajo situados fuera del casco urbano para los que no exista medio de transporte público o proporcionado por la Diputación General de Aragón percibirán un plus de distancia que se cifra en 22 pesetas por kilómetro y día efectivamente trabajado, a contar desde el Ayuntamiento respectivo. Esta cantidad se actualizará de igual forma que la prevista en el punto anterior. Este plus será incompatible con las cantidades percibidas por desplazamientos y doble función, para la misma distancia. Este precepto será de aplicación a los trabajadores del Parque Deportivo «Ebro».

5. 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, 4.960 pesetas, debiendo justificar esta circunstancia mediante factura del establecimiento o, cuando ello no fuera posible, con acreditación suficiente del Capataz o Jefe del equipo de trabajo.

Por realizar una comida fuera de su domicilio, 1.100 pesetas cada día que se produzca el desplazamiento.

A dicho personal, cuando se desplace de manera esporádica a lugar distinto del término municipal en que radique su destino, se le aplicará el apartado 3 de este mismo artículo.

Cuando por parte de la Diputación General de Aragón se facilite alojamiento y el servicio necesario para hacer frente a la manutención de este personal desplazado, tendrá derecho, en todos los casos, a la percepción de 3.360 pesetas diarias en concepto de dieta.

6. Los trabajadores que desarrollen sus funciones dentro del término municipal de su destino en régimen de jornada partida en talleres del Departamento de Ordenación Territorial, Obras Públicas y Transportes y no puedan desplazarse a su domicilio a realizar la comida tendrán derecho a una compensación por comida de 1.100 pesetas por día en concepto de dieta, aportando el correspondiente justificante.

7. 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.

8. La Diputación General de Aragón se compromete a anticipar el 80 por 100 del importe de las cuantías correspondientes antes de realizar el desplazamiento, de conformidad con la legislación vigente. A los trabajadores que ocupen puestos de conductor de altos cargos, se les entregarán 30.000 pesetas que deberán justificarse trimestralmente, por lo que no registrarán para ellos tales anticipos.

Artículo 8. *Jornada de trabajo y horario.*

El número de horas de trabajo en jornada normal será como máximo de treinta y siete horas semanales, salvo en el caso de que se ocupe un puesto que conlleve la asignación del complemento de especial dedicación, en cuyo caso se aplicará el régimen específico de ésta. Se reconoce un descanso diario de treinta minutos en jornada continuada, que se computará como tiempo de trabajo.

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 períodos.

En los centros dependientes del Servicio Aragonés de Salud en los que la prestación de servicios se desarrolle durante veinticuatro horas diarias, durante todos los días del año, el personal sometido a régimen de trabajo a turnos mantendrá su anterior jornada de trabajo, efectuándose la compensación horaria que supone la implantación de la jornada semanal de treinta y siete horas, mediante la libranza de veintiuna horas anuales distribuidas en tres jornadas, de las que se hará uso en las fechas que de común acuerdo fijen las direcciones de los respectivos centros y la representación legal de los trabajadores en los mismos.

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

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 legales de los trabajadores.

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 bisemanal se realicen setenta horas, trabajando una semana tres noches y otra cuatro noches. El cómputo anual de jornada se cifra, por lo tanto, en mil quinientas horas.

Para el personal de la categoría profesional de Educador, la jornada se distribuirá entre treinta y cuatro horas de carácter lectivo y cinco horas y media que se dedicarán a trabajos complementarios.

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 destino, se computará como jornada, hasta un máximo de ciento setenta y tres horas anuales, el tiempo que utilice en tales desplazamientos.

Se negociarán en cada centro los cuadros horarios, atendiendo a la fijación temporal más amplia posible y a las necesidades del servicio.

Artículo 9. *Reducción 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 dejada de trabajar 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. *Manutención y alojamiento.*

En los centros en que exista 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 preste servicios 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 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 bimestral, 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 naturales.

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

A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada anual se fija en mil seiscientos sesenta y cinco horas, con las características contempladas en el artículo 8 de este Convenio.

Para los trabajadores que realicen jornada nocturna en la prestación de servicios sanitarios, el cómputo anual de ésta será de mil quinientas horas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en la Orden de 1 de marzo de 1983 y demás disposiciones vigentes en la materia.

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

Artículo 12. *Descanso semanal.*

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

Podrán permitirse en cada centro de trabajo 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 fijo de noche, no disfrutará del descanso semanal previsto en el apartado primero, al estar comprendido en la distribución de su jornada. Si la realiza durante un mes ininterrumpido, disfrutará de un día de descanso al mes.

Artículo 13. *Vacaciones y fiestas retribuidas.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas o partidas como máximo en dos períodos, previo acuerdo de la Diputación General de Aragón con los trabajadores afectados, de un mes de duración, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida en el primer trimestre del año.

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 ese 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 período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período 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

período comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en diez días laborables.

El personal de la categoría profesional de Educador disfrutará 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.

Artículo 14. *Permisos.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Veinte días por razón de matrimonio.

Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

Hasta seis días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado de afinidad.

Hasta siete días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos y padres. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada.

Hasta siete días por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.

Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de 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 lo superase.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tres días por traslado de domicilio, salvo cambio de destino, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 39.

Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

Hasta ocho días por razones particulares, que se computarán como de trabajo efectivo y que no requieren justificación.

Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones anuales. A partir del 10 de diciembre de cada año y hasta el 10 de enero podrán utilizar cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Salvo las limitaciones del párrafo anterior, cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute del permiso de ocho días, en cualquier época, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente.

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.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables.

2. El personal afectado por este Convenio, y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de ciento doce días naturales, que podrán disfrutar a su conveniencia antes o después del parto, ampliables por parto múltiple hasta ciento veintiséis días.

4. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el trabajador tendrá un permiso de una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del mismo, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y por acogimiento, si ambos recaen sobre el mismo menor.

5. Los trabajadores tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

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

carácter general puedan ser concedidos por la Diputación General de Aragón.

7. Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, sólo los estrictamente necesarios.

8. La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Diputación General de Aragón, justificándolo debidamente, salvo que en este Convenio se exprese otra cosa.

Artículo 15. *Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes.*

El trabajador con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, el trabajador deberá haber prestado servicios, con carácter de fijeza, a la Diputación General de Aragón durante los dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad.

La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el registro del órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en el caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

El trabajador, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría, en la misma localidad y centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse, con una antelación mínima de quince días.

Producida la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

Artículo 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.

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

Artículo 18. *Jubilación.*

Dentro de la política de promoción de empleo, 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 de Puestos de Trabajo, con ocasión de sus reuniones ordinarias, las bajas que se vayan produciendo por este motivo.

Aquéllos trabajadores que al llegar a dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período 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 de empleo público serán oídos los representantes legales 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 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 permita 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.

Artículo 19. *Servicio militar o prestación social sustitoria.*

Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el servicio militar obligatorio o prestación social sustitoria percibirá 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.

El reingreso deberá efectuarse dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su licenciamiento o fin de la prestación social.

Artículo 20. *Póliza 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: 3.400.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 5.800.000 pesetas.

Artículo 21. *Fallecimiento del trabajador.*

En caso de fallecimiento del trabajador se concederá al viudo o persona con la que conviviera maritalmente un auxilio de defunción consistente en 2.500.000 pesetas. En su defecto, el mismo auxilio se concederá a los hijos o padres del trabajador y, por este orden, siempre que estén a sus expensas.

Artículo 22. *Responsabilidad civil.*

1. Excepto en caso de fuerza mayor, la Diputación General de Aragón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave de los mismos.

A tal fin se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que la Diputación General estime oportunos.

La Diputación General de Aragón, cuando hubiera abonado la indemnización directamente, podrá ejercitar la acción de repetición que le corresponde contra el trabajador cuya acción u omisión hubiera ocasionado el daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

2. La Administración garantizará la asistencia letrada al trabajador en el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo.

En el caso de que se dicte sentencia condenatoria, se seguirán los mismos principios del punto anterior. En el supuesto de que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave del trabajador, se le concederá un anticipo a fin de satisfacer las indemnizaciones a que hubiera sido condenado por sentencia firme.

Artículo 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.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito, la Diputación General de Aragón proporcionará a todos los trabajadores, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada.

A tal fin, el órgano competente, junto con la representación legal de los trabajadores, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

Artículo 25. Anticipos.

Tendrán la consideración de anticipos las cantidades que perciban los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Decreto 111/1986, de 14 de noviembre, de la Diputación General de Aragón, Leyes de Presupuestos y cualesquiera otras normas que en lo sucesivo regulen esta materia.

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 anticipos percibidos sobre el importe de la liquidación deberá llevarse a cabo un 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.

Artículo 26. Acción social.

1. Las actuaciones a desarrollar serán aquellas que se fijen por la Comisión de Acción Social, teniendo en cuenta los resultados y estudios que se deriven de anteriores aplicaciones del Fondo de Acción Social.

2. Durante los años de vigencia de este Convenio se otorgarán las ayudas que estén contenidas en las normas reguladoras que correspondan. Igualmente se dedicarán recursos económicos para llevar a cabo actividades de ocio y tiempo libre, incluyéndose en las mismas oferta de apartamentos durante las vacaciones estivales, viajes, así como cualquier otra que pudiera ser considerada por la Comisión.

3. La Comisión de Acción Social estará compuesta por cinco representantes de la Administración y nueve representantes de las organizaciones sindicales, de acuerdo con la distribución que fijen los acuerdos Sindicatos-Administración correspondientes.

Artículo 27. Excedencias.

El trabajador podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore a un puesto de trabajo. Clases de excedencias:

1. Voluntaria.—Podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad de, al menos, un año.

Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro y conllevará, en su caso, la pérdida del derecho a disfrutar de vivienda.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y en ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tiene concedida.

Si el trabajador no solicita el reintegro o un nuevo período de excedencia en el plazo citado perderá el derecho al reintegro.

Solicitado el reintegro por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reintegro será el siguiente:

Primero. En vacantes de su misma categoría.—La Diputación General de Aragón comunicará al trabajador, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento de su misma categoría profesional y su ubicación.

El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacante.

El reintegro deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

El trabajador perderá el derecho al reintegro si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo.

Asimismo, perderá el derecho al reintegro si, existiendo una sola vacante de su categoría profesional, no se incorpora a ese puesto de trabajo

por causa imputable al mismo en el plazo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reintegro en dicha vacante.

Segundo. Otras opciones de reintegro.—Si solicitado el reintegro no existen vacantes de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cuál de las siguientes opciones se decide:

- Por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en la situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.
- Por reintegrarse en vacante de categoría equivalente.
- Por reintegrarse en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Diputación General de Aragón deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reintegro si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reintegrarse en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer de acuerdo con la tabla de equivalencia de categorías, que figura como anexo I de este Convenio, atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de la plaza. El procedimiento será igual que el establecido para el reintegro en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un Tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por la Diputación General de Aragón y dos por los representantes legales de los trabajadores, que podrá proponer las pruebas que estime procedentes.

Si la opción es la de reintegrarse en vacante adecuada de inferior categoría, de acuerdo con la tabla de equivalencia que figura en el anexo I, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reintegrarse en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y a la perfección de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

Las tres opciones serán excluyentes, con carácter anual, no pudiéndose acoger a ninguna de las otras dos, una vez elegida la de preferencia.

Con carácter general, el orden de reintegro será el de presentación de solicitudes.

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

2. Forzosa.—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 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.
- Contrato de trabajo o prestación de servicios en organismos internacionales o Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración.
- 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 30/1984, de 2 de agosto.
- Cuando sea nombrado Asesor de la institución de Justicia de Aragón.
- Cuando pase a desempeñar un puesto de trabajo en una organización no gubernamental.

Desaparecida la causa que dió origen a la excedencia forzosa, el trabajador en el plazo de un mes deberá comunicar a la Diputación General de Aragón su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reintegro, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este Convenio.

3. Para el cuidado de hijo.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de su hijo biológico o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Los sucesivos hijos, biológicos o adoptivos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El peticionario deberá declarar expresamente no desempeñar ninguna otra actividad que impida o menoscabe el cuidado del hijo.

Mientras dure la excedencia se tendrá reserva del puesto de trabajo. El primer año de duración de la misma se computará a efectos de antigüedad y Seguridad Social; en todo lo demás serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador deberá comunicar su reincorporación con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha en que finalice o desee dar por finalizada la excedencia.

Si el trabajador no comunica su reincorporación de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, perderá el derecho al reingreso y quedará extinguido su contrato de trabajo con efectos de la fecha de finalización de la excedencia, salvo que en el mismo plazo señalado para comunicar su reincorporación solicite pasar a otra situación de las contempladas en el Convenio Colectivo y le sea concedida.

Las disposiciones de este artículo serán de aplicación en el caso de acogimiento, judicial o administrativo. Se entenderá que existe acogimiento judicial desde la fecha en que se haya dictado el auto correspondiente; el administrativo, desde la fecha de la formalización del acuerdo de acogimiento. En todo caso, la excedencia finalizará cuando por cualquier circunstancia el acogimiento haya cesado, no pudiendo concederse un nuevo período de excedencia por adopción del mismo hijo acogido.

4. Por razón de incompatibilidad.—El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio origen a dicha incompatibilidad.

Desaparecido el supuesto de incompatibilidad, deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes.

En todo lo demás, incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 28. *Seguridad y Salud Laboral.*

Los trabajadores tienen 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 establecidas legal y reglamentariamente.

La Diputación General de Aragón adoptará, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo y salud laboral, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar cumplimiento a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 29. *Comisión de Salud Laboral.*

1. La Comisión de Salud Laboral tendrá como fin promover una actuación coordinada en la materia.

2. Tendrá las siguientes funciones:

a) Promover la difusión, divulgación y conocimiento de la legislación en materia de salud laboral y desarrollar todos sus contenidos.

b) Articular el ámbito específico para la constitución de los órganos de salud laboral, teniendo en cuenta para ello la actividad desarrollada por los servicios afectados y el tipo y frecuencia de los riesgos, sin perjuicio de la legislación vigente.

c) La elaboración de un mapa de riesgos.

d) La elaboración de planes y programas generales de prevención, fijando sus plazos, así como su puesta en práctica y seguimiento.

e) El control de los reconocimientos médicos generales y específicos, orientando su eficacia a la prevención de enfermedades con alta posibilidad de contraerse en el ejercicio profesional dentro de la Diputación General de Aragón.

f) Facilitar la asistencia a los cursos de formación que se impartan a los responsables en salud laboral, que realicen los Sindicatos o la Administración u otras entidades cuando así se estime por dicha Comisión.

g) Informar con carácter vinculante las solicitudes de pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad en las que existan discrepancias para su percibo.

Se comunicará a la Comisión la concesión de nuevos pluses.

h) En general, formular las propuestas que se consideren oportunas en esta materia, a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la legislación vigente.

3. La Comisión de Salud Laboral tendrá la composición que se establezca en los acuerdos Administración-Sindicatos correspondientes, debiendo ser, en todo caso, paritaria entre ambas partes.

4. La Comisión de Salud Laboral podrá crear ponencias provinciales de composición paritaria.

5. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y siempre que lo solicite alguna de las partes con una antelación mínima de diez días hábiles.

6. Los acuerdos se adoptarán por mayoría del 60 por 100 de los miembros de la Comisión.

Artículo 30. *Comités de Seguridad e Higiene.*

1. En todos los centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores existirá un Comité de Seguridad e Higiene. Se compondrá de seis miembros por cada parte, designados por la Diputación General de Aragón y el Comité de Empresa, respectivamente.

2. Las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene serán las establecidas en la normativa vigente, con especial incidencia en la participación en la toma de decisiones y en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos. A tal efecto, en su seno, se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos servicios, así como modificación en los mismos, y lo relativo al diseño de la organización del trabajo en la medida en que ésta pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores.

3. Para el ejercicio de sus funciones, los Comités de Seguridad e Higiene tendrán las siguientes facultades:

a) Tener a su disposición, periódicamente, información sobre todos los elementos y circunstancias productores de riesgos, así como de los accidentes y enfermedades ocurridos en el centro de trabajo en el que desarrollen sus funciones.

b) Conocerán e informarán previamente la implantación de los métodos de trabajo realizados a los trabajadores y de las valoraciones de medio ambiente laboral.

c) Participarán, 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 tratamiento de desechos, conociendo el cumplimiento por la Diputación General de Aragón de las disposiciones legales al respecto.

d) Proponer, en su ámbito de actuación, todas las medidas que estimen oportunas con el fin de evitar o paliar los riesgos a que se ven sometidos los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.

e) Ejercer el seguimiento en la ejecución de las actuaciones derivadas del Plan de Seguridad, Higiene y Salud Laboral del centro de trabajo, así como el cumplimiento de los plazos en él fijados.

4. Las reuniones de los Comités se celebrarán en horas de trabajo. Si por acuerdo expreso del mismo fuese necesario que alguno de sus miembros tuviera que ejercer sus funciones fuera de aquéllas, se le concederá la correspondiente licencia retribuida.

5. Cada uno de los miembros de los citados Comités podrá utilizar un número de horas, para el ejercicio de su función, que en ningún caso será superior al que le correspondería si fuese representante legal de los trabajadores y en función del ámbito territorial de actuación del Comité de Seguridad e Higiene al que pertenezca.

Artículo 31. *Vigilantes de seguridad.*

1. En aquellos centros de trabajo que, por el número de trabajadores, no sea obligatorio constituir un Comité de Seguridad e Higiene se elegirá por los trabajadores el o los Vigilantes de Seguridad que correspondan, de acuerdo con el número de trabajadores del centro, y en función del siguiente parámetro:

Uno, cuando en el centro haya menos de 50 y más de cuatro trabajadores.

Dos, cuando alcancen o superen 50 trabajadores y no sumen más de 100.

2. Las funciones de los Vigilantes de seguridad serán las establecidas en la normativa vigente, con especial atención a:

a) Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la salud laboral.

b) Poner en conocimiento de la Administración y de la Comisión de Salud Laboral los riesgos observados y proponer medidas para su eliminación o corrección.

c) Examinar las condiciones de los puestos de trabajo y procesos laborales en cuanto a su correcta disposición, según lo expresado en las normas correspondientes sobre los mismos y los elementos y productos que para su normal funcionamiento se utilicen. Así como valorar la posible

aparición de riesgos con objeto de poner en práctica medidas para su prevención.

d) Actuar en todo momento en coordinación con otros Vigilantes y con la Comisión de Salud Laboral.

e) Los Vigilantes de seguridad podrán utilizar un número de horas para el ejercicio de su función que, en ningún caso, será superior al que le correspondería si fuese representante legal de los trabajadores y dentro del ámbito de actuación que le corresponda.

f) Ejercer el seguimiento del Plan de Seguridad, Higiene y Salud Laboral del centro de trabajo.

Artículo 32. *Formación en salud laboral.*

1. La Diputación General de Aragón garantizará que cada trabajador reciba una formación lo más adecuada posible en materia de seguridad y salud laboral y, en particular, con motivo de:

Su contratación.

Una mutación o cambio de función.

La introducción o cambio de un equipo de trabajo.

La introducción de una nueva tecnología.

Todo ello referido a su puesto de trabajo específico.

2. El trabajador está obligado a asistir a las enseñanzas sobre seguridad e higiene y salud laboral y a realizar las prácticas que se celebren dentro de su jornada de trabajo o fuera de ésta, que se considerará en todo caso como tiempo de trabajo efectivo.

3. Los miembros de Comités de Seguridad e Higiene y los Vigilantes de seguridad recibirán una adecuada formación a fin de que puedan desempeñar correctamente su labor.

Artículo 33. *Mapa de riesgos.*

La Diputación General de Aragón elaborará un mapa de riesgos que servirá de base para la confección 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.

Artículo 34. *Reconocimientos médicos.*

Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios sanitarios adecuados para todos los trabajadores y con la siguiente periodicidad:

Reconocimientos generales una vez al año a todos los trabajadores.

Reconocimientos periódicos y específicos a aquellos trabajadores que por razón de su actividad y el puesto de trabajo que ocupan, así lo establezca la legislación vigente. La Comisión de Salud Laboral podrá asimismo extender estos reconocimientos médicos a otros colectivos.

A todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo.

A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad o accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 35. *Protección de la salud.*

1. La Diputación General de Aragón adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

2. Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar la acción de determinados agentes, así como los efectos de condiciones concretas de trabajo que sean originadores de daño en la salud o integridad física y psíquica del trabajador.

3. En aquellos supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o en la 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 de su mismo nivel, sin merma 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, la necesidad de un cambio de puesto de trabajo y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

Lo dispuesto en este punto será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del hijo, y así lo certifique el médico que atiende a la trabajadora.

4. Cuando un trabajador sea declarado en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional y no pueda reincorporarse a su puesto de trabajo al finalizar éstas porque la causa de las mismas se lo impida, pero pueda realizar otros trabajos que se presten en la Diputación General de Aragón, se aplicará lo dispuesto en el punto 3.

5. Los trabajadores que hayan sido declarados afectos de una incapacidad permanente parcial o que, por motivos de salud y otras circunstancias sobrevenidas vean disminuida de forma definitiva su capacidad de trabajo, sin que ello suponga ineptitud, pero que, sin embargo, no le permitan desempeñar las funciones de su puesto de trabajo con un rendimiento normal, serán destinados a puestos de trabajo del mismo nivel, adecuados a sus condiciones, siempre que exista vacante, para la que deberán demostrar capacidad y capacitación. Será preceptivo el dictamen médico contradictorio acreditativo de tal situación.

6. Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que atiende a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto diferente y compatible con su estado.

Este cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y se prolongará hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

7. Los cambios de puesto de trabajo regulados en este artículo se aplicarán siempre independientemente de los reingresos por excedencia y de los turnos de accesos y traslados, debiendo en todo caso darse preferencia a la asignación de un puesto por los motivos de salud expresados en este mismo artículo. Dicha preferencia lo será hasta que se convoque públicamente el concurso, en cuyo caso las plazas en él convocadas no podrán utilizarse para este fin, salvo las que quedasen vacantes al final de todo el proceso concursal.

8. En todos los casos previstos en este artículo, se exigirá la oportuna capacitación, que deberá acreditarse ante un Tribunal compuesto por tres representantes designados por la Diputación General de Aragón y dos por los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 36. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

1. Competerá a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los órganos directivos.

2. Derechos.—A todo trabajador se le dotará de los medios homologados, individuales y colectivos, que eviten o reduzcan los riesgos a los que se pueda ver sometido por el ejercicio de sus funciones.

Se le formará e informará en lo necesario en relación a su puesto de trabajo.

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

Podrá paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para su salud y hubiera informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales supuestos no podrá pedirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el riesgo denunciado; en caso de discrepancia entre la Diputación General de Aragón y el trabajador, cualquiera de los dos podrá acudir ante la autoridad laboral competente.

3. Obligaciones.—Los trabajadores deberán, con arreglo a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Diputación General de Aragón:

a) Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

b) Utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición.

c) No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

d) Indicar inmediatamente a su superior jerárquico toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro

grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

e) Contribuir a que puedan cumplirse todas las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 37. *Extinción de incendios forestales.*

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 y cantimplora.

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

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 períodos de hasta cuatro semanas.

Todos los trabajadores que hubieran de intervenir en la extinción de incendios forestales serán sometidos a reconocimiento médico previo a la época en que aquéllos suelen iniciarse.

Artículo 38. *Formación 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. Se conceden hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos.

En el caso de que estos cursos se organicen por la Diputación General de Aragón directamente, o en concierto con centros oficiales o reconocidos, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo a fin de facilitar su asistencia y a permiso retribuido para la concurrencia a exámenes, con un máximo de doce días al año.

3. Se concederá permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, en función del puesto desempeñado, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita, debiendo razonarse la denegación por tales causas.

4. Cursos de reconversión y capacitación profesional:

a) 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 y cursos de adaptación para personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

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

b) La Diputación General de Aragón, a través del IAAP, 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, si procede, 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.

5. Los trabajadores que realicen estudios o asistan a los cursos definidos en los apartados anteriores tendrán, además, los siguientes derechos:

Cuando exista un régimen de turno 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 de los trabajadores con responsabilidades familiares a que coincidan sus vacaciones con las de los períodos escolares.

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.

6. Los trabajadores dispondrán de permiso retribuido para realizar las pruebas selectivas o de aptitud previstas en el artículo 39, debiendo justificarse la presentación a examen.

Asimismo, disfrutarán de idéntico permiso para concurrir a las pruebas de aptitud y capacitación previstas en este convenio, con igual condición de justificar su participación en las mismas.

7. La Comisión de Formación será paritaria, de tal manera que haya cinco representantes de la Diputación General de Aragón y cinco representantes de las organizaciones sindicales, de acuerdo con la distribución que fijen los acuerdos Sindicatos-Administración correspondientes, si los hubiere, aplicándose en su defecto lo establecido en este convenio.

Existirá un coordinador, que será uno de los representantes de la Administración, habrá, asimismo, un Secretario que podrá ser un miembro de la Comisión o una persona ajena a la misma que se incorporará a la Comisión sin derecho a voto.

8. La Comisión de Formación entenderá de las discrepancias surgidas en la aplicación de este artículo.

Artículo 39. *Ingresos, traslados y acceso a otras categorías profesionales.*

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 en régimen de contrato laboral indefinido, 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», salvo en el caso de redistribución de efectivos. 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 organizaciones sindicales representativas del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma y al Comité Intercentros.

2. Sistemas de provisión.—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:

a) 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 aquellos puestos que figuren como tales en las relaciones de puestos de trabajo o los contemplados en el anexo III, así como cualquier otro de carácter directivo, en función de las atribuciones que se les confieran.

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 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.

Excepcionalmente, la Diputación General de Aragón podrá adscribir temporalmente a un puesto de libre designación a cualquier trabajador que reúna los requisitos adecuados para el desempeño del mismo. La duración de esta adscripción no será superior a tres meses.

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 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 que ostente categoría idéntica a la de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano seleccionador, pudiéndose efectuar la correspondiente prueba de aptitud, si así lo determina éste justificadamente, o dejar desierta la plaza en su caso, por resolución motivada. En el caso de categorías profesionales que abarquen oficios diversos, dicha prueba deberá realizarse necesariamente, salvo por quienes tengan el oficio propio del puesto a cubrir.

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

En igualdad de condiciones se aplicará el baremo previsto en la letra B.b) de este artículo para el turno de acceso a otra categoría profesional. En último caso, se dará preferencia al de mayor edad.

Excepcionalmente, se considerarán incluidos en este turno los traslados de las siguientes categorías:

De Conductor de servicios generales a Oficial 1.ª Conductor y viceversa.
De Auxiliar de salud mental a Auxiliar sanitario.
De Auxiliar de internado a Personal especializado de servicios domésticos y viceversa.

B) Turno de acceso a otra categoría profesional: Procederá este turno para el paso a categoría profesional del mismo o superior nivel. En la provisión de plazas por este turno, la selección de los candidatos se realizará entre trabajadores fijos, que reúnan los requisitos adecuados, del siguiente modo:

a) Prueba práctica selectiva sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a 10 puntos, siendo necesario obtener al menos cinco puntos para acceder a la siguiente fase.

b) Valoración de los años de servicios reconocidos, en la Diputación General de Aragón, 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.

c) Valoración de cursos y méritos análogos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar: Hasta un máximo de dos puntos.

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

C) Resultados: Los puestos de trabajo que queden vacantes en el turno de traslados y accesos podrán ser solicitados, en el plazo de quince días, por todos aquellos trabajadores de la misma categoría profesional que no hubiesen obtenido puesto en dichos turnos, y les serán adjudicados con arreglo a los criterios del turno de traslados.

Los adjudicatarios de nuevas plazas obtenidas a través de cualquiera de los procedimientos regulados en este apartado se incorporarán a su nuevo destino conjunta y simultáneamente en todos los departamentos y organismos autónomos.

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, en su caso, acompañe a la convocatoria, que podrá adoptar la forma de test. Esta prueba se valorará de cero a 10 puntos, debiendo obtenerse un mínimo de cinco puntos para superarla.

La segunda prueba, de carácter práctico en relación con el contenido concreto de los puestos a cubrir, será valorada de cero a 10 puntos, siendo necesario un mínimo de cinco puntos para superarla.

Las plazas o puestos de trabajo se adjudicarán a los aspirantes que alcancen mayor puntuación. Estos elegirán destino de acuerdo con el orden final de puntuación.

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

En las ofertas de empleo público, se incorporarán las obligaciones derivadas de la normativa existente en materia de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

En cualquier caso, el personal de nuevo ingreso en la Diputación General de Aragón deberá permanecer un mínimo de dos años en su puesto de trabajo inicial, antes de participar en los turnos de traslados, accesos y resultados.

D) Redistribución de efectivos: La Diputación General de Aragón podrá proceder a la redistribución de efectivos exclusivamente dentro de la misma localidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellos supuestos en que se requiera la cobertura del puesto de trabajo, por necesidades del servicio, esté o no creado. El traslado tendrá carácter definitivo. En todo caso sólo podrá realizarse la cobertura si ambos puestos tienen asignado en valoración el mismo nivel de complemento de destino y de complemento específico funcional de equivalencia.

Si la redistribución de efectivos supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se precisará acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, se podrá acudir a la autoridad laboral a fin de que adopte la oportuna decisión.

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, que estará integrado por las siguientes fases:

a) La fase de concurso consistirá en la valoración de méritos de currículum 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 añadirán al total de los conseguidos en la fase de oposición, al efecto de obtener las puntuaciones totales de los candidatos que determinen 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 siempre relacionados con la plaza a cubrir.

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, plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a quince días naturales, así como, en su caso, la cuantía de los derechos de examen. 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, confeccionará 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 y sin voto.

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

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 concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de 26 de noviembre de 1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. 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 contratación temporal, en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia por bajas temporales, en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, en tanto éste 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 período que en ningún caso rebasará los doce 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 de 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 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.

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 consideran conveniente utilizar, dentro de la normativa legal en materia contractual, la regulada en el Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, dentro de la modalidad de contrato de interinidad, por considerar la más conveniente para solucionar la problemática planteada, para lo cual se considerará como personal a sustituir el que acceda al puesto por los métodos previstos en este artículo. Como consecuencia de ello, se estima no adecuada, para los supuestos anteriores, la contratación bajo la modalidad de trabajos temporales de colaboración social.

4. Normas generales.—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. Tampoco se exigirá para el acceso a otra categoría a quienes tuvieran contrato de duración indefinida desde antes

de 1 de enero de 1990, salvo para aquellos en que la situación sea exigida por imperativo legal o por la naturaleza de los cometidos. Dichas categorías son las siguientes:

Grupo A: Todas.

Grupo B: Todas.

Grupo C: Técnico Prácticas Agrarias, Técnico Sanitario, Supervisor Técnico de Vehículos, Operador de Ordenador y Técnico en Jardín de Infancia.

Artículo 40. *Derecho de opción.*

El personal laboral con contrato indefinido, afectado por este Convenio, tendrá fijeza 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 este párrafo.

Artículo 41. *Período de prueba.*

El período 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.

Artículo 42. *Permutas.*

1. 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.

2. También 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 concurra acuerdo de los interesados y, en su caso, del correspondiente órgano de la Administración, siempre que la diferencia de antigüedad entre los permutantes sea inferior a tres años y les falten más de cinco años para alcanzar la edad de jubilación obligatoria prevista en este Convenio. En el supuesto de que el trabajador no tuviese la antigüedad requerida, deberá solicitarse informe previo a la Comisión Paritaria para la resolución del expediente.

3. En ningún caso la permuta podrá suponer perjuicio para otros trabajadores.

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

Artículo 43. *Movilidad geográfica.*

1. 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 período lectivo ordinario. La Diputación General de Aragón comunicará el traslado 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, debiendo gestionar 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, o los ciclos equivalentes que establece el nuevo sistema educativo.

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 esta indemnización, así como su importe.

2. 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 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 legales 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.

Artículo 44. Trabajos de superior o inferior categoría.

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 el ascenso, se le retribuirá con el salario que corresponda a esa categoría durante el período en que los realice. No procederá convencionalmente el ascenso cuando se realicen trabajos de categoría superior en los casos de reserva de puestos de trabajo, fuerza mayor, caso fortuito y cuando se convoque la vacante de esta categoría, lo cual se producirá cuando se convoque en el primer concurso que se celebre desde el comienzo de la realización de tales tareas; el incumplimiento de este plazo generará el derecho a la percepción de las diferencias retributivas entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realicen, de conformidad con el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a aquella para la que fue 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 legales 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 que realicen este trabajo, la diferencia entre su salario base y el salario base mínimo del grupo D. En estos supuestos no procederá el ascenso ni la cobertura de plaza alguna.

Artículo 45. Infracciones y sanciones.

Es objeto del presente capítulo la regulación de las faltas o infracciones en las que, por acción u omisión, puedan incurrir los trabajadores, así como las sanciones correspondientes.

Artículo 46. Clasificación de las infracciones.

Las infracciones o faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho que se vea afectado.

Artículo 47. Faltas leves.

Son faltas leves:

- A) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- B) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.
- C) El abono 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 48 o en el apartado E) del artículo 49.
- D) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- E) No atender al público, a los asistidos o al personal en general, con la debida corrección.
- F) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- G) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

Artículo 48. Faltas graves.

Son faltas graves:

- A) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes. Si tuviera 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 período de un mes.
- C) Abandono del 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) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- E) La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones con los mismos que generen escándalo público.
- F) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones 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.
- H) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o 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) El abandono del trabajo que cause perjuicio de importancia extraordinaria a la Diputación General de Aragón, a los asistidos, al público o, en general, al servicio.
- F) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- G) La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.
- H) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- I) La violación del sigilo profesional.
- J) El 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.
- K) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 50. Sanciones.

Por razón de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- A) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- B) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo no superior a quince días.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo entre quince y sesenta días.
 - b) Traslado forzoso, durante dos años como mínimo, sin derecho a indemnización.
 - c) Despido.

Artículo 51. Procedimiento sancionador.

1. La incoación de expedientes y la imposición de sanciones corresponde a los órganos de la Diputación General de Aragón que tengan asignada dicha competencia.

El procedimiento para la sanción de las faltas cometidas por los trabajadores se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas vigentes en materia de procedimiento administrativo en lo referente a trámites, comunicaciones y notificaciones.

2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto según el procedimiento que se regula en el presente artículo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia que deberá evacuarse en todo caso.

3. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, quien podrá acordar previamente la realización de una investigación reservada.

4. El órgano competente para incoar el expediente nombrará un instructor y un Secretario imparciales, a quienes serán de aplicación las normas vigentes en materia de abstención. El acuerdo de incoación del expediente y el nombramiento de instructor y Secretario será comunicado por escrito al trabajador sujeto a expediente, que podrá ejercitar el derecho de recusación previsto en las normas vigentes en materia de procedimiento administrativo.

Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación del expediente podrá adoptar las medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que en ningún caso dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

5. El instructor como primera medida procederá a tomar declaración al presunto inculcado y ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción.

En un plazo no superior a un mes desde la incoación del expediente, el instructor formulará el pliego de cargos, claro y preciso, en el que consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que pudieran serle de aplicación. En casos excepcionales y previamente justificados, el Instructor podrá solicitar la ampliación del plazo referido.

El pliego de cargos se notificará por escrito al inculcado. Este dispondrá de un plazo de diez días hábiles para contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuantos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior a un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse en forma reglamentaria al inculcado su realización.

Finalizada la práctica de las pruebas y las diligencias correspondientes, el instructor dará vista del expediente al inculcado con carácter inmediato, dándole un plazo de diez días hábiles para que alegue lo que estime conveniente para su defensa.

El instructor formulará, a su vez, dentro de los diez días hábiles siguientes, la propuesta de resolución, en la que fijará con toda clase de precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el instructor al trabajador para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculcado o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, que, a su vez, lo enviará al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. Esta habrá de ser motivada y recogerá todas las cuestiones planteadas en el expediente sin que pueda recoger hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución.

La resolución se notificará al trabajador, quien podrá recurrirla ante la jurisdicción competente.

Una vez firme la sanción, se comunicará al trabajador la fecha desde la que surtirá efectos.

6. En todas las diligencias y pruebas que practique el instructor estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado sindical, en su caso, si así lo solicita el inculcado. Ambos tendrán derecho a la

vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias o pruebas.

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

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

Artículo 52. *Despido improcedente.*

En el supuesto de despido de personal laboral de la Diputación General de Aragón, con contrato indefinido, que haya sido declarado improcedente por sentencia de un órgano jurisdiccional del orden 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.

Artículo 53. *Representación de los trabajadores.*

Las partes se reconocen como interlocutores válidos con el fin de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

La Diputación General de Aragón considera a los sindicatos debidamente implantados como elementos básicos para afrontar las ineludibles relaciones entre los trabajadores y la Administración, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos de representación legalmente constituidos.

Se entenderá por representantes legales de los trabajadores, a los efectos de lo dispuesto en este Convenio, a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y sindicales.

Artículo 54. *Derechos y garantías sindicales.*

Las partes firmantes respetarán, en todo caso, los acuerdos Administración-Sindicatos que se suscriban entre las Organizaciones Sindicales y la Diputación General de Aragón en materia de derechos y garantías sindicales, sin perjuicio de lo estipulado en la normativa vigente.

Artículo 55. *Delegados sindicales.*

1. Las secciones sindicales estarán representadas por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados. Estos delegados 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. Podrá asistir un Delegado sindical por cada sindicato que haya constituido sección sindical autonómica, con voz y sin voto, a las reuniones que celebren las distintas comisiones y mesas que se expresan en el presente Convenio. Asimismo, podrán estar presentes en todos los órganos de selección de personal, también con voz pero sin voto.

3. Los Delegados sindicales 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 afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

5. Serán 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 afecten a los afiliados a su sindicato.

B) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslados forzados de trabajadores, cuando revistan 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. Tendrán derecho al percibo de los gastos de desplazamiento y dietas que se originen en el ejercicio de sus funciones, cuando sean convocados por la Diputación General de Aragón.

Artículo 56. *Dispensa sindical.*

Para un adecuado cumplimiento de las obligaciones y deberes de sus Delegados, las organizaciones sindicales con representación en esta Administración podrán designar para su dispensa de asistencia al trabajo el número de personas acordado en el órgano unitario de negociación, las cuales se encargarán de los cometidos propios de su función sindical, encontrándose en la situación de servicio activo y respetándose los derechos tanto económicos como profesionales que dicha situación conlleva.

Tales designaciones quedarán sujetas a la conformidad del Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales, basada en las necesidades del servicio, que cuando sean debidamente justificadas podrán determinar la necesidad de modificar la propuesta.

La dispensa dejará de tener efecto, automáticamente, cuando se produzca una traslado voluntario de puesto de trabajo. En este caso, se deberá renovar la petición de dispensa, si se estima conveniente.

Cuando una organización sindical manifieste que desea dejar sin efecto una dispensa, la Administración acusará recibo de la misma a dicho sindicato, perdiendo el interesado su condición de dispensado.

Artículo 57. *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 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 entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Artículo 58. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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 normas, se reconocen al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

1. Ser informado por la Diputación General de Aragón:

A) Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

B) 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.

C) 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 entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, o cualquier otra norma que la sustituya.

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 siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

2. 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 General de Aragón estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

B) La calidad de la docencia y 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.

3. 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.

4. 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 A) y B) del punto 1 de este artículo, aun 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.

5. 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.

6. Emitir informe previo en los supuestos contemplados en los apartados 1.3 y 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. 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.

8. 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.

9. Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y deberes señalados en los apartados anteriores, el Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de:

A) Un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental.

B) En todos los centros de trabajo, un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores todas aquellas informaciones que consideren de interés general.

C) Dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación, que serán a cargo de la Diputación General de Aragón.

Artículo 59. *Comité Intercentros.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, existirá un Comité Intercentros en la Diputación General de Aragón, que se regirá por lo dispuesto en este artículo.

2. Composición: El número de componentes del Comité Intercentros será de 13, 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.

3. Duración del mandato: Será de cuatro años o hasta la realización de las próximas elecciones sindicales, de conformidad con la legislación vigente.

Sus miembros cesarán por cualquiera de las siguientes causas: Fallecimiento, extinción de la relación laboral o renuncia voluntaria o baja en el sindicato a que perteneciera.

4. 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.

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

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

A) Conocerá los modelos de contrato previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

B) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias de vacantes producidas en la Diputación General de Aragón.

C) Designará a los vocales representantes de los trabajadores en los órganos de selección previstos en el artículo 39.

D) 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.

E) Será informado trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

F) Se le otorgará audiencia y tendrá la posibilidad de realizar estudios y propuestas en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada de trabajo y horario.

G) Se le dará 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.

Artículo 60. *Garantías de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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 Delegados sindicales poseerán prioridad de permanencia en la Diputación General de Aragón respecto a 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.

Existirá un crédito de horas retribuidas de acuerdo con la legislación vigente y en las condiciones pactadas en el órgano unitario de negociación, para su utilización por miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados sindicales, para el ejercicio propio de sus funciones representativas en la Diputación General de Aragón.

No se incluirá en el cómputo de dichas horas las empleadas para la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Comisión de Personal y órgano unitario de negociación, y asistir a citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales, durante todo el tiempo que duren las mismas.

Artículo 61. *Derecho de reunión.*

1. Los trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen en el órgano unitario de negociación, así como lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a reunirse en Asamblea, según lo regulado en este artículo.

2. Convocantes: Están legitimadas para convocar las reuniones a que se refiere este artículo las organizaciones sindicales con representación en la Diputación General de Aragón. Cada sindicato podrá convocar a todos los trabajadores o a sus propios afiliados.

Cada organización sindical podrá convocar al año dos reuniones de una hora de duración, en cada centro de trabajo. Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios.

3. Asambleas extraordinarias: Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

A) Para ser informados de la marcha de las negociaciones 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.

4. Preaviso: Las convocatorias de las Asambleas ordinarias a que se refiere este artículo serán presentadas con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Las Asambleas extraordinarias se comunicarán con, al menos, veinticuatro horas de antelación. Se especificará en las mismas el colectivo al que van dirigidas, la hora de comienzo y la fecha de celebración.

La comunicación se entregará por escrito en el Registro de la Dirección General de la Función Pública, así como a los responsables de cada centro, en su caso.

5. Reuniones de las secciones sindicales: Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección General de la Función Pública, y autorización por ésta, en su caso, las organizaciones sindicales podrán convocar a sus afiliados a reuniones extraordinarias. Estas reuniones se comunicarán, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En la comunicación se hará constar:

- A) Objeto de la reunión.
- B) Afiliados afectados.
- C) Fecha de celebración.
- D) Hora de comienzo.
- E) Duración de la reunión.

Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas como de trabajo efectivo, así como los desplazamientos, si éstos fueron necesarios.

6. Todas las reuniones reguladas en este artículo deberán celebrarse respetando los mínimos asistenciales en cada centro de trabajo.

Disposición adicional primera.

El personal contratado por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes, con carácter temporal, incluido en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, percibirá el siguiente salario:

Grupo	Importe por día	
	Lunes a viernes	Lunes a sábado
<i>Año 1992</i>		
A	14.680	12.080
B	11.605	9.550
C	9.231	7.596
D	7.895	6.497
E	7.010	5.768
<i>Año 1993</i>		
A	14.958	12.309
B	11.826	9.731
C	9.406	7.740
D	8.045	6.620
E	7.143	5.878

Las cantidades reflejadas son comprensivas de las partes proporcionales correspondientes a vacaciones, descansos dominicales, fiestas no recuperables, pagas extraordinarias y pluses, en cómputo anual.

Con efectos de 1 de enero de 1994 se revisarán estas cuantías, procediéndose a una valoración-homologación en el conjunto del Convenio Colectivo.

Disposición adicional 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 de los derechos reconocidos en este Convenio en la parte proporcional que le corresponda en función de la duración de su contrato dentro del período anual.

A los trabajadores temporales y fijos discontinuos se les abonará el 50 por 100 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.

Disposición adicional tercera.

Los puestos de trabajo de Gerente del Instituto Tecnológico Aragonés y Gerente de Sistemas e Información serán ocupados por personal de alta dirección, a los efectos establecidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que esta calificación sea aplicada a nuevos casos, cuando reúnan las exigencias legales para su inclusión en esta relación laboral de carácter especial y siempre que así lo acuerde la Comisión Paritaria.

Disposición adicional cuarta.

El personal procedente de INDECO que obtenga la titulación de Grado Medio y que, 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.

Disposición adicional quinta. *Retribuciones.*

Los trabajadores de la Diputación General de Aragón percibirán durante 1994 y 1995 las cantidades salariales que les correspondan de conformidad con la valoración de puestos de trabajo contemplada en este Convenio Colectivo y que se recoge en el anexo III, respecto a los períodos previstos en el párrafo siguiente.

La Diputación General de Aragón abonará durante 1994 los efectos de dicha valoración correspondiente a 1993 y 1994 y, dentro de los dos meses siguientes a la publicación de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para 1995, los que correspondan a 1991 y 1992, quedando de esta forma regularizada la situación prevista en la disposición transitoria tercera del IV Convenio Colectivo y cumplidas las obligaciones derivadas de ésta.

Disposición adicional sexta.

No cabrá la percepción de gratificaciones extraordinarias por exceso de jornada del personal laboral.

Disposición transitoria primera.

Entretanto existan personas con la categoría de Auxiliar de Puericultura, figurará dicha categoría en el grupo D del Convenio Colectivo, sin perjuicio que las retribuciones sean las de Técnico en Jardín de Infancia, grupo C.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores transferidos a la Diputación General de Aragón y los que en el futuro se transfieran se integrarán en las categorías profesionales acordadas y que se acuerden, respectivamente, en Comisión Paritaria o en Mesa de Transferencias de Personal.

Disposición transitoria tercera.

Aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo retribuciones superiores a las que les correspondan tras la valoración de este Convenio Colectivo se les continuarán abonando las mismas, contemplándose la diferencia como un complemento personal transitorio absorbible por futuros incrementos salariales.

En estos casos, la valoración efectuada en el anexo III no tendrá efectos retroactivos, debiendo aplicarse esta disposición transitoria únicamente hacia el futuro, desplegando sus efectos a partir del primer día del mes siguiente al de la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

El tratamiento específico que deba darse a los complementos personales transitorios será objeto de estudio en los próximos Convenios Colectivos.

Disposición transitoria cuarta.

Aquellos trabajadores que ocupen, a la entrada en vigor de la valoración, puestos de trabajo de libre designación, a los que no pudieran acceder por no ostentar categoría profesional de nivel adecuado a los mismos, percibirán los salarios que tengan reconocidos en función de los puestos de trabajo que ocupen. Cuando cesen en dichos puestos pasarán a percibir las retribuciones correspondientes en ese momento a su categoría profesional.

Disposición transitoria quinta.

Los Conductores de Servicios Generales que en la actualidad ocupen puestos de Conductores de vehículos de altos cargos mantendrán su retribución como Conductor de Servicios Generales cuando cesen en dichos puestos.

Disposición transitoria sexta. *Especial dedicación.*

Los trabajadores que vinieran siendo retribuidos con complemento de especial dedicación continuarán percibiéndolo con las condiciones de trabajo y en la cuantía establecida en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera y anexo III.

Cada Departamento enviará a la Dirección General de la Función Pública relación detallada de los trabajadores afectados por esta disposición transitoria, con especificación de las cuantías a que tuvieran derecho, en el plazo de veinte días hábiles desde la publicación de este Convenio.

La Diputación General de Aragón trasladará dicha relación a la Comisión de Puestos de Trabajo.

Únicamente percibirán con carácter retroactivo este complemento los trabajadores que durante los años 1991, 1992 y 1993 hubieran ocupado puestos que conllevaran efectivamente el cumplimiento de las condiciones de la especial dedicación que en este Convenio se contemplan y, exclusivamente, desde el momento en que comenzaron a realizarla. Para la aplicación de la retroactividad prevista en esta disposición adicional deberán tenerse en cuenta las retribuciones que se hubiesen ya percibido por este concepto o similar, no pudiéndose producir en ningún caso duplicidad en el pago de estos conceptos retributivos y sí las diferencias que correspondan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la percepción de este complemento tendrá carácter retroactivo en el caso de las categorías profesionales que obligatoriamente lleven aparejado el complemento de especial dedicación, según el anexo III de este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria séptima. *Estudio de turnicidad.*

La Diputación General de Aragón y los sindicatos firmantes entienden que el sistema de turnos de trabajo que se está realizando en algunos centros de trabajo conlleva unas peculiaridades que lo hacen objeto de estudio. Por ello, en las negociaciones del próximo Convenio Colectivo se estudiará la conveniencia o no de establecer compensaciones para el caso del trabajo a turnos.

Disposición derogatoria.

Ambas partes, de común acuerdo, convienen en dejar sin efecto cuantos Convenios Colectivos, acuerdos de Comisión Paritaria, Mesa de Transferencias de Personal, instrucciones, usos y costumbres estuvieran vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

Cualquier conflicto surgido de la aplicación de esta disposición será estudiado en la Comisión Paritaria.

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 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.

Los puestos de trabajo serán ocupados por los trabajadores, de conformidad con lo establecido en este Convenio, con independencia de la categoría profesional que ostenten sus ocupantes, la cual no se verá afectada por pasar al puesto asignado, percibiendo, exclusivamente durante el tiempo que lo desempeñe, las retribuciones que a aquél correspondan. No cabrá, pues, identificar puesto de trabajo con categoría profesional ni consolidar los salarios propios del puesto cuando deje de ocuparse el mismo.

Desaparecen las categorías de Guarda Mayor Fluvial, Guarda Jurado Fluvial y Calgador.

Se declaran a extinguir las siguientes categorías: Jefe de Administración, Técnico Sanitario, Auxiliar de Puericultura, Conductor de Servicios

Generales, Auxiliar Sanitario, Auxiliar en Salud Mental, Peón Caminero y Auxiliar de Internado.

En todo caso, se exceptúan los procesos de laboralización.

Desaparecen las categorías profesionales que a continuación se enumeran en la columna de la izquierda, integrándose en las categorías expresadas en la columna de la derecha:

Técnico Especialista.	Titulado Grado Medio.
Titulado de Escuela Universitaria o Diplomado Universitario.	Titulado Grado Medio.
Educador Especializado.	Educador.
Jefe de Grupo.	Jefe de Unidad.
Puericultor Diplomado.	Técnico en Jardín de Infancia.
Gobernanta.	Jefe de Unidad.
Maestro de Taller.	Educador.
Telefonista.	Telefonista-Recepcionista.
Cortador.	Personal Servicios Auxiliares.
Vigilante y Vigilante Nocturno.	Personal Servicios Auxiliares.
Peón Area Sanidad.	Peón Especializado.

Grupo A

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

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.

Grupo B

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.—Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo, como mínimo, elabora, realiza y controla programas educativos dentro del programa general, así como alternativas y propuestas de intervención relativas a la población beneficiaria de su actuación, atendiendo a ésta en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, higiene, vestido, seguimiento médico y escolar, etc., ocupándose además de todas aquellas actividades que, dentro de su marco de competencias profesionales, redunden en beneficio de sus asistidos, bien sea en medio abierto o cerrado.

Grupo C

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 oficios, instalaciones, obras, explotaciones agrarias, 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 englobe a la totalidad del mismo. Además de las funciones de coordinación deberá ejecutar los trabajos propios de la unidad, de acuerdo con su nivel, asumiendo la jefatura inmediata del personal a sus órdenes.

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 la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su superior inmediato.

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 a su

cargo; igualmente podrá colaborar en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y compaginar estas funciones con el almacenamiento, control, archivos de las muestras, preparaciones, resultados y registros, así como realizar cualquier otra que le sea encomendada por la dirección o administración del centro relativa a dicho nivel y adecuada a su profesión.

Celador.—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, cubicaciones, 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 incumplen 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.

Marcador de Metales Preciosos.—Es quien estando en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o similar, y teniendo experiencia en la materia, está capacitado para, bajo la dependencia de su superior, realizar ensayos con la piedra de toque, sacar muestras que sirvan para hacer análisis posteriores y contrastar las piezas de metales preciosos sin deterioro de los mismos. Deberá conocer las disposiciones legales vigentes sobre metales preciosos.

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 el Analista de Laboratorio el que realice funciones que requieren conocimientos técnicos elementales y dominio de las técnicas necesarias, trabaja con sujeción a las instrucciones concretas que recibe y posee iniciativa y responsabilidad limitadas a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la super-

visión 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 las mismas 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. Entre 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, levantamiento 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 ellos 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 en 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 carné 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.

Técnico en Jardín de Infancia.—Es quien, estando en posesión de la titulación de Formación Profesional de segundo grado, especialidad de Jardín de Infancia, se encarga de la formación integral de los niños, de la seguridad, alimentación, higiene, juego, etc. Colabora con el Médico y otro personal especializado en su estudio, control y desarrollo evolutivo.

Grupo D

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 la titulación de Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado y total dominio del oficio, así como capacidad para interpretar planos o croquis de los diferentes mecanismos, máquinas o instalaciones y conocimientos 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 des-

plazamiento a ésta deberá conducir el vehículo que se le asigne cuando lo requieran las necesidades del servicio, debiendo estar en posesión del permiso de conducir clase C.

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.

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 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.

Capataz de Explotación.—Es quien tiene a su cargo las responsabilidades de un equipo de vigilancia de explotación y de la realización de los siguientes cometidos: Reconocimiento periódico del estado de la carretera en cuanto a seguridad y comodidad de la circulación, comprobación de la señalización, y del estado de los elementos de protección y balizamiento, colocación de señalización de emergencia, ayuda a usuarios e información sobre viabilidad invernal. Vigilancia de la zona de afección de la carretera comprobando el cumplimiento de las condiciones impuestas en las autorizaciones otorgadas por el servicio, denunciando su incumplimiento y el de las obras iniciadas sin autorización, así como los daños producidos en las carreteras.

Tendrá también la obligación de conducir el vehículo del equipo y mantenerlo en buenas condiciones, cuidar del material que tengan asignado y la ejecución de reparaciones de pequeña entidad tales como reposición de una señal, ejecución de sangrías, retirada de piedras y otras similares.

Oficial primera de Oficios Varios.—Es quien, poseyendo la práctica y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesorariamente 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 C-2, 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 podrá exigirse en la convocatoria que se halle en posesión de los permisos de conducir clases D o E, 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 primer 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 del 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 cualquier otra que le sea encomendada por la dirección o administración del centro adecuada a su categoría.

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 Oficios Varios.—Es quien, sin llegar a la especialización exigida al Oficial primera de Oficios Varios, ejecuta 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.

Oficial segunda de explotación.—Es quien, bajo la dirección del Capataz de explotación, realiza misiones de colaboración en las actividades encomendadas al equipo de explotación, conduciendo el vehículo que tengan asignado y sustituyendo al Capataz en casos de enfermedad, vacaciones o ausencias.

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 cualquier otra de carácter administrativo, burocrático y de biblioteca, adecuadas a su nivel.

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 Técnico en Jardín de Infancia.

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.

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 atenderá 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 todas aquellas funciones que se señalen en los Reglamentos de Instituciones Sanitarias que, en su día establezca la Comunidad Autónoma, así como cualquier otra que le sea encomendada por la dirección o administración del centro adecuada a su nivel profesional.

Auxiliar de Salud Mental.—Es quien, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado de Psiquiatría, o cursos equivalentes, desempeña sus funciones en los centros sanitarios, residenciales o cualquier otro de los disponibles de Salud Mental de la Diputación General de Aragón, todas ellas asumidas a su nivel y bajo la supervisión del ATS-DUE.

Funciones:

1. Llevar a la práctica las prescripciones que le sean encomendadas y contenidos 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, en función de la legislación vigente.

5. Colaborar tanto en la programación como en la realización de actividades asistenciales extrahospitalarias y de rehabilitación e inserción social del paciente que se establezca 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 del 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.

Grupo E

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 realiza 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 de acceso 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», cobro de recibos donde sea preciso, encendido y apagado de la calefacción y funciones protocolarias propias de su categoría.

En bibliotecas, además, traslado y colocación de todo tipo de fondos documentales, material y equipamiento de la biblioteca, así como orientación no bibliográfica.

Asimismo se le podrá encomendar cualquier otra adecuada a su nivel profesional.

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.

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, 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 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.—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 enseres 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

Reingreso de excedentes

Los trabajadores que deseen ejercitar su derecho al reingreso lo podrán hacer en la misma categoría profesional o, en ausencia de vacantes, en categoría equivalente, según esta tabla, o en otra del nivel inmediato inferior, atendiendo en todo caso a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación demostrada.

Grupo A. Titulado superior y Jefe de Administración.

Grupo B. Programador, Titulado de grado medio y Educador.

Grupo C. Jefe de Unidad, Técnico de Prácticas Agrarias, Técnico Sanitario, Celador, Supervisor técnico de vehículos, Marcador de Metales Preciosos, Administrativo, Operador de Ordenador, Delineante, Analista de laboratorio, Capataz, Ayudante, Inspector Revisor de maquinaria, Capataz de Brigada y Técnico en Jardín de Infancia.

Grupo D. Encargado, Mecánico Revisor, Conductor de servicios generales, Capataz de Cuadrilla, Capataz de Explotación, Oficial de primera de Oficios Varios, Oficial de primera Conductor, Oficial primera Cocinero, Telefonista-Recepcionista, Almacenero, Vigilante de Obra, Oficial de segunda de Oficios Varios, Oficial de segunda Ayudante de Cocina, Oficial de segunda de Explotación, Auxiliar administrativo, Operador de Terminal, Auxiliar Sanitario, Auxiliar en Salud Mental, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Mecánico, Auxiliar de Puericultura y Vigilante Jurado.

Grupo E. Auxiliar de internado, personal de Servicios Auxiliares, Guarda, Peón especializado, Peón Caminero, Peón y personal especializado en Servicios Domésticos.

ANEXO II

Antigüedad

1. General.—Valor del trienio para los años 1992 y 1993: 45.500 pesetas/año.

2. Trabajadores incorporados con anterioridad al 18 de diciembre de 1987, que venían percibiendo antigüedad de valor superior a la establecida con carácter general. Valor del trienio:

Año 1991: 64.400 pesetas/año, y 51.100 pesetas/año.

Años 1992 y 1993: 64.400 pesetas/año, y 51.100 pesetas/año.

Concluido el abono de los pagos derivados de la valoración de puestos de trabajo del personal laboral, contemplada en el anexo III, los representantes de los trabajadores presentarán a la Diputación General de Aragón un estudio que contemple la posibilidad de unificación del valor de los trienios.

ANEXO III

Valoración de puestos de trabajo

1. Valoración general.

A) Se equipara retributivamente cada categoría profesional con un grupo y nivel de los correspondientes a funcionarios.

El personal laboral al servicio de la Administración de la Diputación General de Aragón percibirá, para cada categoría profesional, las retribuciones que se señalan a continuación.

Estas retribuciones que aquí se señalan serán iguales en cómputo anual, a la suma del salario base y gratificaciones extraordinarias, excluida la antigüedad, que correspondan a cada categoría profesional. Para hacer

efectivo el pago la cantidad resultante en cómputo anual se dividirá entre 14 pagas.

A estos efectos, la primera letra de la columna de la derecha será el indicativo del grupo funcional; los dígitos que se expresan a continuación indicarán el nivel de complemento de destino funcional; por último, la letra que se expresa a continuación de los dígitos indica que se percibirá el complemento específico de tipo A, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra B de este punto.

Grupo A:

Titulado superior	A 22 "A"
Jefe de Administración	A 22 "A"

Grupo B:

Programador	B 18 "A"
Titulado grado medio	B 18 "A"
Educador	B 19 "A"

Grupo C:

Jefe de unidad	C 18 "A"
Técnico de prácticas agrarias	C 18 "A"
Celador	C 18 "A"
Marcador de metales preciosos	C 18 "A"
Supervisor técnico de vehículos	C 18 "A"
Administrativo	C 16 "A"
Operador de ordenador	C 16 "A"
Delineante	C 16 "A"
Analista de Laboratorio	C 16 "A"
Capataz	C 16 "A"
Ayudante	C 16 "A"
Inspector revisor de maquinaria	C 18 "A"
Capataz de Brigada	C 16 "A"
Técnico en jardín de infancia	C 16 "A"
Técnico sanitario	C 16 "A"

Grupo D:

Conductor de Servicios Generales	D 18 "SC/A"
Capataz de cuadrilla	D 18 "A"
Capataz de explotación	D 18 "A"
Oficial primera Conductor	D 16 "A"
Oficial primera Oficios Varios	D 16 "A"
Mecánico revisor	D 16 "A"
Encargado	D 18 "A"
Oficial primera Cocinero	D 16 "A"
Vigilante de obra	D 16 "A"
Telefonista-Recepcionista	D 16 "A"
Almacenero	D 14 "A"
Oficial segunda Oficios Varios	D 14 "A"
Oficial segunda Ayudante de Cocina	D 14 "A"
Oficial segunda de Explotación	D 14 "A"
Auxiliar administrativo	D 14 "A"
Auxiliar de Puericultura	D 14 "A"
Operador de terminal	D 14 "A"
Auxiliar sanitario	D 14 "A"
Auxiliar en salud mental	D 14 "A"
Auxiliar de laboratorio	D 14 "A"
Auxiliar mecánico	D 14 "A"
Vigilante jurado	D 14 "A"

Grupo E:

Auxiliar de internado	E 14 "A"
Guarda	E 14 "A"
Peón especializado	E 14 "A"
Personal de Servicios Auxiliares	E 14 "A"
Peón caminero	E 14 "A"
Peón	E 13 "A"
Personal especializado de servicios domésticos	E 13 "A"

B) A continuación se enumeran las categorías profesionales que conllevan el complemento de especial dedicación obligatorio:

Grupo B: Educador.

Grupo C: Técnico de Prácticas Agrarias.

Grupo D: Conductor de Servicios Generales.

Grupo E: Guarda.

2. Valoración específica de puestos de trabajo.—Los puestos de trabajo que a continuación se enumeran en la columna de la izquierda, tendrán una retribución equivalente, de acuerdo con las normas establecidas en el texto de este Convenio, a los niveles funcionariales que se detallan en la columna de la derecha.

A estos efectos, la primera letra de la citada columna de la derecha será el indicativo del grupo funcionarial; los dígitos que se expresan a continuación indicarán el nivel funcionarial; por último, la letra que se expresa a continuación de los dígitos, indicará el complemento específico de tipo «A» o «B».

La cobertura de los puestos de trabajo señalados en esta relación deberá realizarse exclusivamente por los trabajadores pertenecientes al grupo o grupos, en su caso, que se señalan con la primera letra de la mencionada columna.

Procedimiento: El procedimiento para posteriores valoraciones de puestos de trabajo se iniciará con solicitud motivada del departamento competente que deberá dirigirla a la Dirección General de la Función Pública, elevándose, posteriormente, a acuerdo de la Diputación General, previo informe favorable de la Comisión de Puestos de Trabajo.

a) Puestos de libre designación: Estos puestos serán cubiertos por el sistema de libre designación y sus ocupantes percibirán, únicamente mientras los desempeñen, la diferencia entre el salario base atribuido a su categoría profesional, sin incluir el complemento de especial dedicación, y las retribuciones que se detallan en la valoración realizada en este apartado en concepto de complemento de puesto de trabajo cualificado, de conformidad con el artículo 6.2.C.e) de este Convenio.

Si en esta valoración se les identifica con «B», como complemento específico de esa naturaleza, percibirán un complemento retributivo en concepto de especial dedicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.2.D.c) de este Convenio.

Puestos de libre designación:

Director hospital «Royo Villanova»	A	27 "B" Esp. Ded.
Director Centro Medicina Deportiva	A	24 "B" Esp. Ded.
Técnico superior de Medios de Comunicación y Documentación (antes Técnico superior de Medios de Comunicación, Opinión Pública y Documentación)	A	23 "B" Esp. Ded.
Director Residencia Drogodependencias	A/B	23 "B" Esp. Ded.
Director Residencias Protección de Menores y Reforma de Menores	A/B	3 "B" Esp. Ded.
Director Residencia Tercera Edad	A/B	23 "B" Esp. Ded.
Director Residencia Juvenil	A/B	23 "B" Esp. Ded.
Director Residencia Tiempo Libre	A/B	23 "B" Esp. Ded.
Jefe Area Drogodependencias	A	24 "B" Esp. Ded.
Jefe Area Servicios Sociales Concertados	A	23 "B" Esp. Ded.
Coordinador Centros Salud Mental	A	23 "B" Esp. Ded.
Subdirector Centro Medicina Deportiva	A	23 "B" Esp. Ded.
Director Centro de Artesanía	A	23 "B" Esp. Ded.
Jefe Area CRIDJA	B	21 "B" Esp. Ded.
Jefe Area Información y Documentación en el Servicio de Planificación y Asistencia Técnica de la Dirección General de Bienestar Social	B	21 "B" Esp. Ded.
Director Guardería Infantil	B/C	20 "B" Esp. Ded.
Director Club de Ancianos	B/C	20 "B" Esp. Ded.
Director Comedor	B/C	18 "B" Esp. Ded.
Director ITV (incluye al anterior Jefe de Unidad Técnica ITV móvil)	B	22 "A"
Subdirector Residencias Drogodependencias, Ancianos, Juveniles, Protección de Menores y Reforma de Menores	B	20 "B" Esp. Ded.
Director Parque Deportivo Ebro	C	19 "B" Esp. Ded.
Secretario Consejero*	C/D	18 "SC/B" Esp. Ded.
Secretario Director general*	C/D	16 "SD/B" Esp. Ded.
Secretario Director general* (Jefe de Unidad) ...	C	18 "B" Esp. Ded. + 203.292 pts.
Secretario Consejo de Gobierno, Gabinete de Prensa, Consejo Asesor de RTVE*	C/D	16 "SD/B" Esp. Ded.
Conductor de vehículos de altos cargos	D	18 "SC/B" Esp. Ded.
Personal de Servicios Auxiliares en funciones protocolarias en la Presidencia	E	14 "B" Esp. Ded.

En el caso de los puestos de trabajo que se denominan de Secretaría, la categoría profesional del trabajador que ocupe ese puesto deberá tener siempre carácter y funciones de índole administrativa.

b) Puestos de trabajo cualificados: Estos puestos serán cubiertos por los sistemas previstos en este Convenio Colectivo, salvo el de libre designación. En el caso de redistribución de efectivos sólo podrá realizarse la cobertura si ambos puestos tienen asignado en valoración el mismo nivel de complemento de destino y de complemento específico funcionarial de equivalencia.

Los ocupantes de estos puestos percibirán, únicamente mientras los desempeñen, el complemento de puesto de trabajo cualificado contemplado en el artículo 6.2.C.e) de este Convenio.

Puestos de trabajo cualificados:

Arquitecto de restauración histórico artística en ponencia técnica de las Comisiones Provinciales de Patrimonio Cultural en la Dirección General de Educación y Patrimonio (antes Director Ponencia Técnica de las Comisiones Provinciales de Patrimonio Cultural)	A	23 "B" Esp. Ded.
Arquitecto de la Ponencia Técnica de Urbanismo en el Servicio Provincial de Ordenación Territorial, Obras Públicas y Transportes de Huesca (antes Director Ponencia Técnica de las Comisiones Provinciales de Urbanismo)	A	23 "B" Esp. Ded.
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos en Programación y Seguimiento en la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo	A	23 "B" Esp. Ded.
Titulado superior en la Dirección General de Transportes y Comunicaciones	A	23 "B" Esp. Ded.
Titulados superiores del I.T.A. con título de Doctor	A	24 "B" Esp. Ded.
Titulados superiores del I.T.A.	A	23 "B" Esp. Ded.
Jefe Biblioteca de la Diputación General de Aragón (antes Jefe Biblioteca)	A	23 "B" Esp. Ded.
Aparejador (antes Jefe de Control Calidad Laboratorio Central para la calidad de la edificación)	B	21 "B" Esp. Ded.
Ingeniero Técnico Industrial en la Dirección General de Transportes y Comunicaciones	B	21 "B" Esp. Ded.
Aparejador en la Oficina Técnica de Conservación de Edificios e Instalaciones en la Dirección General de Servicios (antes Encargado de Mantenimiento General)	B	21 "B" Esp. Ded.
Titulado de grado medio en el Servicio de Régimen Jurídico de la Dirección General de Servicios Agrarios (antes Servicio de Régimen Jurídico de la Tierra)	B	20 "B" Esp. Ded.
Ingeniero Técnico Industrial en la Dirección General de Carreteras	B	21 "B" Esp. Ded.
Titulados de grado medio-Profesores de Escuelas de Capacitación Agraria	B	20 "B" Esp. Ded.
Educadores en centros de protección y reforma de menores o de drogodependencia	B	20 "B" Esp. Ded.
Jefe Unidad de Ventanilla Única (antes Secretaría oficina información)	C	18 "B" Esp. Ded. + 203.292 pesetas

c) Puestos que conllevan la especial dedicación obligatoria: Llevarán asignado un complemento de especial dedicación de manera obligatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta, los siguientes puestos de trabajo:

Todos los puestos de trabajo del Instituto Tecnológico de Aragón y la persona de apoyo administrativo directo a Jefes de Servicio u homologados. Asimismo, los Oficiales primera Conductor que, en virtud de la disposición transitoria primera del IV Convenio Colectivo, vinieran realizando el horario ampliado previsto en la misma.

3. Complementos que quedan afectados por la valoración:

a) Incentivo: Este complemento, reconocido en el artículo 6.2.4.c) del IV Convenio Colectivo queda completamente absorbido por la valoración que, de las categorías profesionales y puestos afectados se ha realizado en este anexo.

b) Especial cualificación: Queda absorbido el complemento de especial cualificación que contemplaba el artículo 6.2.3.f) del IV Convenio Colectivo.

c) Los complementos de especial dedicación que a continuación se enumeran y que estaban contemplados en el artículo 6.2.4.B) del IV Convenio Colectivo quedan completamente absorbidos por la valoración realizada en este anexo III:

Jefe Unidad Técnica ITV móvil (ahora Director ITV).

Personal Mantenimiento Maquinaria en las ITV.

Personal de Servicios Auxiliares encargados del control horario de entradas y salidas.

Personal de Servicios Auxiliares encargados del encendido de calefacción automática.

e) Informático: Este complemento se convierte en un complemento personal transitorio de carácter absorbible.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

23857 *CORRECCION de errores de la Orden de 21 de octubre de 1994 por la que se regula la concesión de ayudas a los tripulantes y armadores de buques de pesca, que utilizan redes fijas confeccionadas en monofilamento, que faenan en el caladero de Marruecos.*

Advertido error en el texto de la Orden de 21 de octubre de 1994 por la que se regula la concesión de ayudas a los tripulantes y armadores de buques de pesca, que utilizan redes fijas confeccionadas en monofilamento, que faenan en el caladero de Marruecos, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 255, de fecha 25 de octubre de 1994, se procede a efectuar la oportuna modificación:

En la página 33376, en la segunda columna, artículo 4, apartado 3, segunda línea, donde dice: «... Dirección Territorial...»; debe decir: «... Dirección Provincial...».

BANCO DE ESPAÑA

23858 *RESOLUCION de 27 de octubre de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 27 de octubre de 1994 y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	124,279	124,527
1 ECU	158,455	158,773
1 marco alemán	83,085	83,251
1 franco francés	24,273	24,321
1 libra esterlina	203,382	203,790
100 libras italianas	8,137	8,153
100 francos belgas y luxemburgueses	403,830	404,638
1 florín holandés	74,126	74,274
1 corona danesa	21,259	21,301
1 libra irlandesa	200,660	201,062
100 escudos portugueses	81,345	81,507
100 dracmas griegas	53,903	54,011
1 dólar canadiense	92,147	92,331
1 franco suizo	99,582	99,782
100 yenes japoneses	128,386	128,644
1 corona sueca	17,537	17,573
1 corona noruega	19,116	19,154
1 marco finlandés	27,369	27,423
1 chelín austriaco	11,803	11,827
1 dólar australiano	92,339	92,523
1 dólar neozelandés	76,807	76,459

Madrid, 27 de octubre de 1994.—El Director general, Luis María Linde de Castro.