Area «Ciencias médicas»

Asignatura: «Anatomía y Fisiología». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Ciento setenta y cinco horas.

Area «Ciencias de la conducta»

Asignatura: «Ciencias de la conducta I». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Ochenta y dos horas.

Area «Ciencias de enfermería»

Asignatura: «Enfermería fundamental». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Trescientas setenta y cinco horas.

CURSO SEGUNDO

Area «Ciencias médicas»

Asignatura: «Farmacología clínica y Dietética». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Noventa y cuatro horas.

Area «Ciencias de la conducta»

Asignatura: «Ciencias de la conducta II». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Noventa horas.

Area «Ciencias de enfermería»

Asignatura: «Enfermería médico-quirúrgica I». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Ciento ochenta y cinco horas.
Asignatura: «Enfermería materno-infantil». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Cien horas.

Area «Salud pública»

Asignatura: «Salud pública I». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Cien horas.

Optativas

Asignatura: «I». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Sesenta horas.

CURSO TERCERO

Area «Ciencias médicas»

Asignatura: «Farmacología clínica y Terapéutica física». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Ochenta horas.

Area «Ciencias de la conducta»

Asignatura: «Ciencias de la conducta III». Duración del período lectivo: Cuatrimestral. Totales de clases teóricas: Cuarenta y cinco horas.

Area «Ciencias de enfermería»

Asignatura: «Enfermería médico-quirúrgica II». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Ciento treinta horas.
Asignatura: «Enfermería geriátrica». Duración del período lectivo: Cuatrimestral. Totales de clases teóricas: Treinta y cinco horas.
Asignatura: «Enfermería psiquiátrica». Duración del período lectivo: Cuatrimestral. Totales de clases teóricas: Treinta y cinco horas.

Area «Salud pública»

Asignatura: «Salud pública II». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Sesenta horas.

Optativas

Asignatura: «I». Duración del período lectivo: Anual. Totales de clases teóricas: Sesenta horas.
Asignatura: «II». Duración del período lectivo: Cuatrimestral. Totales de clases teóricas: Cuarenta horas.
Asignatura: «III». Duración del período lectivo: Cuatrimestral. Totales de clases teóricas: Cuarenta horas.

Observaciones generales

Primero.—La Escuela ofrece un máximo de cuatro optativas que son las siguientes:

«Documentación en Enfermería».
«Inglés I».
«Inglés II».
«Etica profesional».

Segundo.—El número total de horas lectivas teóricas serán completadas con seminarios, clases teóricas y clases prácticas, hasta un total de cuatro mil seiscientas horas, tal como señala la Orden de 31 de octubre de 1977.

24632 *RESOLUCION de 3 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Enseñanza Universitaria, por la que se aprueba el cambio de denominación de la asignatura «Sociología», que figura en el tercer curso del plan de estudios de la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Palma de Mallorca.*

Vista la propuesta formulada por el Rectorado de la Universidad de Palma de Mallorca, en solicitud de modificación del plan de estudios de la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Palma de Mallorca, dependiente de la mencionada Universidad;

Considerando que esta propuesta ha sido informada favorablemente por la Junta de Gobierno de la Universidad de Palma de Mallorca y visto el dictamen favorable emitido por la Junta Nacional de Universidades,

Esta Dirección General ha resuelto aprobar el cambio de denominación de la asignatura «Sociología» que figura en el tercer curso del plan de estudios de la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Palma de Mallorca, por la de «Sociología general y de la Empresa» y que con esta denominación pase a impartirse en el primer curso.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 3 de septiembre de 1984.—El Director general, Emilio Lamo de Espinosa.

Sr. Subdirector general de Ordenación Académica Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24633 *RESOLUCION de 11 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de acción social.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de acción social, suscrito el día 27 de julio de 1984 por la Comisión negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.° de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 11 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LOS CENTROS TRANSFERIDOS A LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON EN MATERIA DE ACCION SOCIAL.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de caracter Jurídico Laboral existentes entre la Diputación General de Aragón y la totalidad de los trabajadores que desempeñan las funciones y servicios transferidos por R.D. 251/1.982, de 15 de Enero en materia de Acción Social en el ámbito territorial de Aragón.

Todo lo que no este previsto en este Convenio quedará regulado por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en otras normas de General aplicación.

Artículo 2º.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E., no obstante todos sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.984.

Su duración se fija en un año a partir de dicha fecha. A falta de denuncia expresa quedará prorrogado tacitamente, debiendo de reunirse las dos partes en Diciembre de 1.984 para una nueva negociación.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas por éste Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en computo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas más ventajosas a las que, para los respectivos supuestos, contempla éste Convenio.

Artículo 4º.- Comisión de interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación

Como órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y cumplimiento del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del mismo. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros por cada una de las partes. Se reunirá una vez al trimestre, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia previo acuerdo de las dos partes, a petición razonadas de una de ellas.

CAPITULO II. FORMACION DEL PERSONAL

Artículo 5º.- Perfeccionamiento profesional de los trabajadores

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional en la propia Diputación General de Aragón o en otros Centros, de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.- Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por la Diputación General de Aragón. En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin merma sobre de remuneración. Cuando el curso deba realizarse en regimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección General de Bienestar Social y Trabajo concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes. La Diputación General de Aragón correra con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este apartado.

Segunda.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizado por Centros no dependientes de la Diputación General de Aragón. En este caso, previa autorización del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando el curso no exceda de quince días hábiles.

Tercera.- Cursos y estudios sin relación directa con el trabajo habitualmente desarrollado. En caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo habitualmente desempeñado tendrá derecho, siempre que no cause perjuicio a sus compañeros a:

a) División de vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

b) Elegir el turno más beneficioso para realizar sus estudios en caso de existencia de turnos de trabajo.

El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo podrá, en cualquier momento, requerir al trabajador para que presente los oportunos justificantes del disfrute de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

Entre los representantes de los trabajadores y del Departamento se negociará periódicamente el calendario de cursos de perfeccionamiento para las distintas categorías.

CAPITULO III.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 6º

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

Personal interino.- Es el contratado para sustituir al personal fijo durante las ausencias de este con motivo de permisos, licencias, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, perfeccionamiento profesional, reducción de jornada por cuidado directo de menores de 6 años, excedencia especial y cualquier otra causa que obligue a la Diputación General de Aragón a reservar una plaza al ausente.

Personal eventual.- Es el contratado según la normativa vigente para hacer trabajos esporádicos y ocasionales derivados de circunstancias especiales y que tendrá una duración determinada.

El cese del personal interino y eventual tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna cuando se reintegre el titular a quien sustituye o cuando termine el trabajo para el que fué contratado.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituído, el interino igualmente causará baja en la Diputación General de Aragón sin derecho a indemnización alguna. El personal interino y eventual podrá acceder a cualquier plaza fija cuya vacante se produzca en los Centros incluídos en el ámbito de este Convenio aún cuando no haya finalizado su contrato de interinaje y de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Capítulo referente a cobertura de vacantes.

La Diputación General de Aragón se verá obligada a la contratación del personal interino cada vez que se produzcan bajas de una duración superior a veinte días.

Personal interno.- Es el que ha sido contratado como tal por necesidades del servicio, sin que proceda efectuar descuento alguno por su alojamiento o manutención.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio no se harán contratos de internado para ninguna categoría profesional, excepto en supuestos excepcionales y debidamente justificada su necesidad. El personal que se encuentre en la situación de interno conservará este derecho con carácter personal a extinguir.

Personal docente.- A solo los efectos de jornada laboral aplicable se entiende por personal docente todo aquel que de forma habitual y exclusiva, y habiendo sido específicamente contratado para ello, se dedica a una actividad lectiva, teórica o práctica dentro de cualquiera de los niveles educativos.

CAPITULO IV.- INGRESOS, ASCENSOS, ESCALAFONES Y PLANTILLAS

Artículo 7º.- Publicidad de las vacantes

Todas las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan en la totalidad de los Centros dependientes de la Comunidad Autónoma de Aragón incluídos en el ámbito del presente Convenio serán anunciadas en los mismos, dando conocimiento de ello al Comité de Empresa o delegados de personal, durante 7 días si se trata de cubrir vacantes de plazas en Centros que se encontrasen en funcionamiento y durante 1 mes si se tratase de plazas a cubrir en Centros de nueva creación.

Artículo 8º.- Sistema de cobertura

Se rige por lo previsto en el presente artículo la provisión de todos los puestos de trabajo, de las distintas categorías y niveles profesionales, con excepción de los de carácter directivo que serán de libre designación por parte del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo.

El resto de las vacantes que se produzcan en los distintos Centros, se proveerán siguiendo los turnos que más abajo se establecen.

A tal fin, existirá un Organo Seleccionador compuesto por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa o delegados de personal y pertenecientes a la misma o superior categoría de la vacante. La persona seleccionada por dicho Organo, deberá poseer la titulación específica para aquellas categorías en las que se requiera y cumplir los requisitos que para el desempeño del puesto de trabajo se especifiquen.

Los turnos de provisión son los siguientes, que se detallan por orden de preferencia:

A) Turno de traslado.- Dentro de la misma categoría a petición propia respetando lo establecido en el artículo 35. Cuando fueran varias las personas que hubieran solicitado la plaza vacante se ponderará para su cobertura la mayor antiguedad de los peticionarios.

B) Turno de ascenso.- Cuando no se cubriese la plaza por el sistema anterior la provisión se llevará a cabo mediante un turno de ascenso del personal fijo de cualquier categoría inferior que reúna la titulación requerida y en razón a la mayor antiguedad en la empresa.

C) Turno de nuevo ingreso.- Cuando no se hubiera cubierto la vacante por cualquiera de los sistemas anteriores, se procederá a anunciarla publicamente. En este caso tendrán preferencia: 1º- Los trabajadores que hayan causado baja por matrimonio y se encuentren en situación de separación, viudedad o enfermedad grave del conyuge. El derecho anterior estará condicionado a la acreditación de las causas que la motivan. 2º- Los trabajadores que hubieran mantenido con anterioridad contratación de interinaje.

Artículo 9º.- Contratación y período de prueba

A) La edad mínima de admisión se fija en 16 años.
El contrato se hará por escrito.

B) El período de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir, y en ningún momento podrá exceder de un mes excepto para el personal no cualificado que no excederá de quince días.

Artículo 10º.- Escalafones plantilla y masa salarial

El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo elaborará anualmente los escalafones del personal laboral fijo referidos al 31 de Diciembre de cada año, dándolos a conocer dentro de los dos meses siguientes a dicha fecha.

Estos escalafones expresan la categoría profesional, nivel retributivo y antiguedad en la Empresa; el personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos.

Antes del comienzo de las negociaciones del próximo Convenio, el Departamento entregará a la Comisión negociadora la masa salarial global desglosada por categorías, niveles y antiguedad.

Antes del 1 de Junio de cada año, el Departamento dará a conocer al Comité de Empresa la plantilla orgánica del personal laboral por Centros, categorías profesionales y nivel retributivo.

Artículo 11º.- Permutas

La Diputación General de Aragón autorizará permutas entre los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y podrá acordarlas con otras Comunidades Autónomas, manteniendose en todo caso su antiguedad. Esta permuta deberá realizarse dentro de una misma categoría, respetandose las condiciones económico-laborales existentes en ese momento.

En caso de varios aspirantes a una misma permuta tendrá preferencia quien ostente una mayor antiguedad en la Empresa.

CAPITULO V.- TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 12º.-

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija un cambio de localidad, salvo cuando existan probadas razones técnicas y organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Artículo 13º.-

En el supuesto de existir la autorización contemplada en el artículo anterior, se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe, si el trabajador trasladado cursa estudios o tiene hijos en edad escolar, fuera del período lectivo ordinario. La empresa comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación como mínimo.

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

La Empresa facilitará a los trasladados de acuerdo con lo previsto en este artículo, vivienda adecuada a sus necesidades, con renta similar a la que hubiese venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, les abonará la diferencia que exista entre la renta de su domicilio de origen y la actual.

Los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en el Centro de origen.

Artículo 14º.- Trabajos de categoría superior e inferior

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

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

B) Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella para la que fue contratado salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad del Departamento, en cuyo caso lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15º.-

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

CAPITULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 16º.-

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituídas por:

- salario base.
- complementos salariales: - personales, y
  - de puesto de trabajo.

Artículo 17º.-

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

Artículo 18º.- Complementos personales

Complemento de antiguedad. El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor figura reflejado en el anexo 2 del Convenio.

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

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

Segunda.- Para el cómputo de la antiguedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido considerándose como si efectivamente se hubiera trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los Centros, o en comisiones, licencias retribuídas o baja transitoria por enfermedad o accidente de trabajo. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento de un cargo sindical o público, en las condiciones establecidas en el capítulo de acción sindical, así como la prestación de servicio militar o equivalente.

Tercera.- Se computará la antiguedad en razón de la totalidad de los años prestados, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador.

También se estimarán los servicios prestados en período de prueba y por el personal laboral eventual o interino, cuando éste pase a ocupar plaza fija en la plantilla de la Empresa.

Cuarta.- Los aumentos periódicos por año de servicios comenzarán a devengarse a partir de la fecha de cumplimiento de cada trienio; en adelante y respecto a la acumulación de trienios se estará a lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.- En el caso de que un trabajador cese en la Diputación General de Aragón por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase, el cómputo de antiguedad se efectuará a partir de este último ingreso.

Artículo 19º.-

No se realizarán horas extraordinarias excepto en los casos de necesidad. En este supuesto se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 20º.-

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año, que habrán de abonarse; una entre el 15 y el 31 de junio, y la otra entre el 15 y el 22 de diciembre de cada año, por cuantía del salario base más la antiguedad.

Artículo 21º.- Indemnizaciones no salariales: Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidades del Departamento tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta de 3.000,- Pts por día en territorio nacional y 8.000,- Pts por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a 1.500,- Pts cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera de su residencia habitual las dos comidas principales.

Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio y sólo realiza fuera una de las comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta del Departamento, que vendrá obligado a facilitar billete de primera clase en ferrocarril o autobus a todas las capitales, salvo Canarias, Ceuta, Melilla y Baleares, que podrá realizarse en avión. Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por el Departamento previo conocimiento y justificación de los mismos.

La dieta establecida se devengará en los mismos términos por los representantes de los trabajadores para asuntos sindicales, previa autorización del Departamento.

El uso del vehículo propio dará lugar a una indemnización de 14 Pts por kilometro recorrido, siempre que para ello se haya autorizado previamente el desplazamiento.

La justificación de los gastos a que se refiere este artículo se realizará por los interesados en los impresos oficiales que facilitará la Diputación General de Aragón con los requisitos en ellos establecidos y con la aportación, en su caso, del original del billete utilizado.

Artículo 22º.- Jubilación voluntaria

La jubilación para todo trabajador será voluntaria a los 63 años, obligándose la Empresa a pagar al trabajador la diferencia existente entre la cantidad que le correspondería con cargo a la Seguridad Social y la que recibiría como pensión al jubilarse a la edad reglamentaria de 65 años. Percibirá además, una cantidad por año de servicio de 2.500,- Pts. sin que exceda de 50.000,- Pts.

En caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a la viuda o viudo, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en diez mensualidades del importe del salario real. Si la muerte fuese debida a accidente laboral, se aumentará este a veinte mensualidades.

Artículo 23º.-

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

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido al llegar a dicha edad 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.

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

B) Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el R.D. Ley 14/1.981, de 20 de Agosto, y el R.D. 2705 de 19 de octubre de 1.981 para el caso de que los trabajadores con 64 años deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, la Empresa sustituirá a cada trabajador por otro perceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Artículo 24º.-

El complemente de nocturnidad será del 25% del salario base, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

CAPITULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y VACACIONES

Atículo 25º.-

El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, será como máximo de cuarenta horas semanales. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se promulgase una disposición legal que modificara la jornada anteriormente citada, la Empresa se atendría a lo dispuesto en la misma.

A efectos de la jornada se respetarán las condiciones más beneficiosas anteriormente implantadas.

Para el personal clasificado como docente se establece un horario de treinta y dos horas semanales, de las cuales veinticinco serán lectivas, dedicándose las restantes a trabajos complementarios realizados en el Centro.

Artículo 26º.-

El Departamento previo informe de los representantes de los trabajadores fijará el horario de trabajo de cada Centro.

Artículo 27º.-

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posea. Se procurará que estos turnos sean fijos. Donde por causas técnicas u organizativas deban hacerse turnos rotativos, los trabajadores que los realicen tendrán derecho al descanso semanal reglamentario, procurando que éste se haga en sábado y en domingo. En todo caso los turnos rotativos de noche no tendrán una duración superior a una semana.

Artículo 28º.-

La jornada laboral será continuada con carácter general en los Centros a los que afecte este Convenio en cuyo caso el tiempo de comida, que no excederá de una hora, se computará como tiempo de trabajo.

En aquellos Centros en que por razones de servicio no se pueda realizar jornada continuada, esta no podrá ser partida en más de dos períodos.

El intervalo de descanso se establecerá por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, procurando que no exceda de dos horas.

Del 1 de julio al 15 de septiembre, la jornada será continuada en las Guarderías y aquellos otros Centros en que lo permita el normal desenvolvimiento de los mismos.

Artículo 29º.- Vacaciones y fiestas retribuidas

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración cualquiera que sea su categoría.

Todo ello sin perjuicio de respetar las vacaciones más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa establecida se viniera disfrutando por el personal afectado por este Convenio.

En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Las vacaciones y sus fechas de disfrute se comunicarán a los trabajadores por el Director del Centro, al menos con un mes de antelación y estas se expondrán en el tablón de anuncios.

Artículo 30º.-

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período cierre algún Centro, el personal adscrito a él disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Asimismo se disfrutará de siete días naturales de vacaciones en Semana Santa y Navidad.

Serán igualmente fiestas retribuídas las de ámbito nacional, provincial y local y el 27 de noviembre con el carácter de fiesta patronal.

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

Artículo 31º.-

En el supuesto de ausencia máxima de asistidos, los Centros mantendrán únicamente los servicios indispensables para la atención de estos que permanezcan en los mismos, quedando el resto del personal franco de servicio.

Este acuerdo se tomará entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores.

Artículo 32º.-

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo, tendrán un día libre cada quince días, aparte del descanso reglamentario correspondiente, siempre que lo permita el funcionamiento del Centro a juicio del Director y no incida en la asistencia a los beneficiarios.

CAPITULO VIII.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 33º.-

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuídos:

- Veinte días por razón de matrimonio.
- Siete días por enfermedad o intervención quirúrgica del conyuge, hijos, padres, hermanos y alumbramiento de esposa.
- Seis días por muerte del cónyuge, padres, hijo o hermano.
- Un día por fallecimiento de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Un día en caso de boda de hijos, padre, hermano, tío o cualquier otro pariente hasta el segundo grado de consanguinidad. En caso de celebrarse fuera de la provincia serán tres días.
- Por realización de exámenes y otros asuntos propios, hasta un máximo de doce días al año.
- Dos días por traslado.

Durante el período de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que pueda ser perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo más accesible a su estado, previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la Dirección del Centro.

Para la concesión de cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro acreditando en todo caso las causas que lo motivan.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute. La simulación de los supuestos que dan lugar al derecho a licencias tendrá la consideración de falta grave. El personal laboral se compromete a cubrir los puestos de trabajo vacantes por alguna de estas licencias.

Artículo 34º.-

El personal afectado por este Convenio con un año de antiguedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencias sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a cuatro. Deberá mediar una diferencia de doce meses entre dos períodos de licencias.

La mujer trabajadora, además de su descanso reglamentario y en caso de maternidad, tendrá derecho a disfrutar una licencia sin retribución de cuatro meses, prorrogables hasta un máximo de doce meses en fracciones de cuatro.

Artículo 35º-

Los trabajadores con un año como mínimo de antiguedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a diez, no computándose al tiempo que dure esta situación a efectos de antiguedad, ni a ningún otro efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa, mientras dure, incluído el disfrute de la vivienda que como trabajador le correspondiera.

La concesión de esta excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja en la Empresa.

Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su categoría y Centro de origen; si esto no se diera, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto Centro o categoría inferior con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca vacante en su Centro de origen.

Artículo 36º-

Se concederá excedencia especial o quedará suspendido temporalmente el contrato de trabajo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

A) El nombramiento para cargo político a nivel estatal, regional, provincial o local, que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoría y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

C) Prestación del Servicio Militar o equivalente, por el tiempo de duración de éste.

Al Personal en situación de excedencia especial se le conservará su puesto de trabajo en el mismo Centro y se le computará a efectos de antiguedad todo el tiempo de duración de aquella, sin derecho a percibo de retribución alguna, salvo lo dispuesto en el artículo correspondiente respecto al Servicio Militar.

Artículo 37º-

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

CAPITULO IX.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 38º-

Con carácter previo a la ejecución de cualquier sanción, salvo la amonestación verbal, será necesario la notificación de la misma al trabajador y a los representantes de los trabajadores de la provincia donde radique el Centro en que aquél presta sus servicios, al menos, con cinco días de antelación, a fin de que por el trabajador se alegue lo que considere necesario en su defensa y el Comité de Empresa o delegados de personal emitan el preceptivo informe.

Todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, deberán ser comunicadas por escrito al interesado, quién acusará recibo de la misma. En la comunicación se hará saber el derecho que le asiste, para, previo agotamiento de la vía administrativa, recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Artículo 39º-

Transcurridos tres meses desde la imposición de la sanción por falta leve, o seis por falta grave o muy grave, éstas serán canceladas, siéndole ello notificado al trabajador.

Artículo 40º- Clasificación de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Artículo 41º- Faltas leves

A) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

B) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Empresa, a los asistidos, o a los compañeros de trabajo, encaje en el número c) del artículo 42, o en el número 7 del artículo 43.

C) Descuidos en la conservación del material de las instalaciones, y la falta de higiene personal.

D) No atender al público, a los asistidos, o al personal en general con la debida corrección.

E) Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del Centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como faltas graves.

F) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.

Artículo 42º- Faltas graves

A) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser considerada falta grave.

B) Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación durante un período de un mes.

C) Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

D) La reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre, y siempre que haya habido amonestación escrita.

E) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

Artículo 43º- Faltas muy graves

1º- Fraude, abuso de confianza, el hurto y robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio. Quedando incluída la complicidad en la comisión del hecho.

2º- Los casos de condena por delito de robo, hurto o malversación fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar desconfianza para con el autor.

3º- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

4º- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, asistidos o familiares de éstos.

5º- Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

6º- La reincidencia en falta grave dentro de un mismo semestre.

7º- El abandono de trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Empresa, a los asistidos y en general al servicio.

Artículo 44º- Sanciones

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días.
- Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

CAPITULO X.- ACCION SOCIAL

Artículo 45º-

Todos los trabajadores tendrán derecho anualmente a la entrega de dos equipos de calzado y dos prendas reglamentarias, de acuerdo con las necesidades de trabajo del puesto que desempeñen que les serán entregadas en los meses de Enero y Junio respectivamente. El Comité de Empresa definirá las prendas que se les facilitarán para cada puesto de trabajo.

Artículo 46º-

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, la Empresa incrementará el subsidio económico de la Seguridad Social de la siguiente forma:

- Hasta el 100% en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional e intervención quirúrgica, cualquiera que fuera su causa.

- Con un 40% o el porcentaje necesario para completar el 100% en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusive de la segunda baja que se produzca en el año, excepto en el caso de recaída por la misma enfermedad, en que se llegará al 100% independientemente del número de días que dure la baja.

- Con un 25% en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 47º.-

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho en caso de matrimonio, cualquiera que sea la fecha de su ingreso en la Empresa, al percibo de una gratificación por importe de 10.000,- Pts.

Artículo 48º.-

Los trabajadores podrán solicitar préstamos y la Empresa previa justificación concederlos. La cuantía de los mismos no podrá exceder del importe de dos mensualidades del sueldo. Excepcionalmente podrán concederse créditos de cinco a doce mensualidades. A estos efectos, se solicitará del Departamento de Economía y Hacienda la concesión de un fondo para la atención de las solicitudes de dichos anticipos.

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

Artículo 49º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

La Empresa tiene la obligación de hacer cumplir como mínimo y necesarias las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1.971, y cuantas en estas dos materias fueran de pertinente aplicación en los Centros de trabajo por razón de la actividad que en ellos se realice.

Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico inicial y periódico y siendo en este último caso su periodicidad anual.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el encargado de la vigilancia y cumplimiento de este artículo.

Artículo 50º.-

Los trabajadores tendrán derecho a comer en el Centro cuando su horario laboral coincida total o parcialmente con el horario de comida establecido para el personal asistido y finalice una hora o más después del citado horario de comida.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES, COMITE DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Artículo 51º.-

Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un sindicato.
- La constitución o el apoyo por parte de la Empresa de Sección Sindical o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 52º.-

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo de duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 53º.-

Las Secciones Sindicales, el Comite de Empresa o los Delegados de Personal podrán poner en conocimiento de la Empresa las faltas que a su juicio hubieran sido cometidas por el personal al servicio de la misma por incumplimiento e inaplicación de los dispuesto en esta normativa.

Artículo 54º.-

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla respectiva.

Los convocantes serán responsables del normal desarrollo de la misma. Se comunicará a la Empresa la convocatoria.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quien convoque la asamblea, con indicación de los asuntos incluídos en el orden del día y de las personas u organizaciones no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la misma, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo; se entenderá concedido permiso para la utilización del local si transcurridas veinticuatro horas desde la petición no ha sido contestada.

Artículo 55º.-

Los representantes de los trabajadores recibirán de la Empresa información:

A) Semestralmente de la ejecución del presupuesto y del programa de actuaciones en lo que se refiere a creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.

B) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los interesados de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

Artículo 56º.-

En el curso de las reuniones informativas, y en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por los expertos en cada materia, que libremente designen.

Artículo 57º.-

Los representantes de los trabajadores podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Empresa.

Artículo 58º.-

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

A) Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a los pactos, costumbres o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organos y Tribúnales competentes.

B) Asimismo conocerá el Comité de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos o actos relativos a la terminación de la relación laboral.

C) Vigilará y controlará las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, constituyéndose en Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 59º.-

El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores formado por los elegidos para la defensa de sus intereses.

Artículo 60º.-

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto legalmente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

Artículo 61º.-

El Comité podrá reunirse como mínimo, cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados; las reuniones del Comité podrán realizarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa.

Artículo 62º.-

Se pondrá a disposición de los diferentes representantes de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades; material de oficina (máquina de escribir, papel, mesa, etc.), así como tablones de anuncios en los que fijar su propaganda.

Artículo 63º.-

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las horas precisas de acuerdo con una honrada gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa y la justificación posterior. A requerimiento de los representantes sindicales se podrán acumular las horas de los distintos miembros representantes en uno o en varios de ellos sin revasar la máxima total que estipula el Estatuto de los Trabajadores art. 68 e.

El personal del que dependa deberá poner en conocimiento del Departamento cualquier abuso grave que de este derecho observe, al objeto de poder adoptar las medidas oportunas y entre ellas la comunicación al Comité de Empresa y a las propias Centrales Sindicales.

Artículo 64º.-

Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación tanto laboral como sindical.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

En el supuesto de sanción por falta grave o muy grave se abrirá expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, los delegados de personal o la Sección Sindical a la cual represente. La decisión de la Empresa será recurrible ante la Magistratura de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de trabajo ni Centro en contra de su voluntad.

Artículo 65º.-

Los miembros del Comité, los Delegados de Personal o los de las Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores, debiendo hacerlo previamente al Director del Centro.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera realizar, la Dirección del Centro expondrá sus razones a los representantes y en el plazo de veinticuatro horas marcará el tiempo adecuado para realizar la información.

Artículo 66º.- Abuso de autoridad

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

Contra un acuerdo expreso del Director del Centro o de cualquier autoridad del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, los representantes podrán ejercitar los recursos legalmente establecidos.

En ambos supuestos deberá resolverse la solicitud en el plazo de quince días; acabado este plazo se podrá recurrir a otras instancias.

Artículo 67º-

Tendrán derecho a formar Secciones Sindicales las Centrales Sindicales que hubieran obtenido al menos el 10% de los representantes a nivel regional o provincial, respectivamente.

Artículo 68º-

Entre las Centrales Sindicales y el Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo se estudiará un procedimiento para descontar la cuota sindical de la nómina mensual de cada afiliado.

Artículo 69º-

Las Secciones Sindicales elegirán Delegados que asumirán la representación sindical ante la Empresa y los trabajadores, y estarán protegidos por las garantías que afectan a los representantes de los trabajadores.

Artículo 70º-

Las Secciones Sindicales podrán proponer candidatos a las elecciones sindicales ante la Empresa y los trabajadores, y estarán protegidos por las garantías que afectan a los representantes de los trabajadores.

DISPOSICION TRANSITORIA

En el plazo de cuatro meses, contados desde la firma del presente Convenio, el Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, se compromete a redactar una propuesta de adaptación del personal incluído en su ámbito de aplicación a las categorías definidas en el mismo. Dicha propuesta será sometida al estudio del Comité y delegados de personal.

DISPOSICION ADICIONAL

Al presente Convenio podrán adherirse otros Centros o colectivos laborales dependientes de la Diputación General de Aragón, si así lo acuerdan ambas partes.

DISPOSICION FINAL

La determinación y ordenación de categorías profesionales así como la definición de sus funciones quedan establecidas en el Anexo nº 1 del presente Convenio.

Los niveles retributivos de los trabajadores incluídos en el ámbito del presente Convenio, atendiendo a sus distintas categorías profesionales, así como el importe del complemento de antigüedad correspondiente a cada uno de los distintos niveles, figuran recogidos en el Anexo nº 2.

ANEXO 1º

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

Titulados Superiores

Son los que, poseyendo titulación superior, prestan servicios de su especialidad profesional, bajo la dependencia directa del Director del Centro o de quien corresponda.

Se encuentran incluídos en esta categoría:

Médico.- Es el responsable de toda la asistencia sanitaria del Centro.

Deberá desarrollar las siguientes funciones:

- Atención a las necesidades sanitarias de los beneficiarios, realizar exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos adecuados a cada caso, como responsable de las terapias preventivas y asistenciales.

- Supervisión del régimen de comidas de los residentes y el estado sanitario general del Centro.

- Atenderá las necesidades sanitarias del personal con destino en el Centro, en los supuestos de necesidad y urgencia.

- Será responsable de la actividad del resto del personal sanitario a sus órdenes.

- Informará a la Dirección del Centro de todos aquellos aspectos que puedan afectar a la salud del personal, tanto asistido como laboral, y en este último caso, asimismo informará al Comité de Empresa o delegados de personal.

- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas, relacionadas con su profesión y preparación técnica.

Psicólogo.- Tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Exploración, diagnóstico y valoración de los aspectos de la personalidad, inteligencia y aptitudes de los asistidos.

- Elaboración del programa de medidas terapéuticas de carácter psicológico a realizar con carácter individual, familiar, grupal o institucional.

- Coordinación, seguimiento y evaluación de los tratamientos dependientes de su especialidad que se realicen en el Centro, en la familia, o con recursos ajenos al Departamento.

- Participación en las sesiones de los equipos multiprofesionales que se establezcan en los Centros.

- Colaboración en las materias de su competencia en los programas que se realicen de información a las familias, instituciones y demás personal técnico y no técnico del Centro.

Directores de Residencias

Son los que, con conocimiento de las funciones propias de las mismas, son designados para el desempeño del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en un Centro de esta naturaleza, respondiendo ante el Departamento de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a las mismas.

Directores de Guarderías Infantiles

Son los que, con conocimiento de las funciones propias de las mismas, son designados para el desempeño del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en un Centro de esta naturaleza, respondiendo ante el Departamento de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a las mismas.

Directores de Club de Ancianos

Son los que, con conocimiento de las funciones propias de los mismos, son designados para el desempeño del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en un Centro de esta naturaleza, respondiendo ante el Departamento de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a los mismos.

Personal Titulado de Grado Medio

Es el que estando en posesión del correspondiente título, ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su titulación profesional.

En el caso de los Ayudantes Técnicos Sanitarios, realizan las siguientes funciones:

- Preparación y aplicación de todos los tratamientos indicados por el personal médico.

- Aplicación de tratamientos de urgencia en ausencia del médico, con notificación posterior a éste.

- Realización de pequeña cirugía (suturas, curas, ...) cuando no esté el médico o bajo su supervisión.

- Cuidado y conservación del material y aparatos sanitarios, así como la preparación para ser utilizados en cualquier momento.

- Supervisión de las funciones del personal auxiliar respecto a la instalación de la enfermería (ropas, camas, etc.).

- Acompañamiento a enfermos de gravedad o características especiales a ambulatorios y hospitales.

- Tomar nota de los tratamientos y llevar las historias clínicas bajo la supervisión del Médico.

- Colaboración en los programas de medicina preventiva.

- Colaborar y auxiliar al personal médico en sus consultas, siguiendo sus indicaciones.

Asistentes Sociales

Es el trabajador que, estando en posesión de la correspondiente titulación, ayuda a los asistidos y a sus familias realizando las siguientes funciones:

- Colaboración en la comprensión y resolución de las dificultades de orden social y personal.

- Celebrar entrevistas con las personas interesadas.

- Investigar la naturaleza, alcance y causas de los problemas, tomando en consideración los factores sociales, económicos, ambientales, sanitarios, psicológicos y otras circunstancias que puedan ser de interés.

- Aconsejar a las personas ayudandoles a comprender con más claridad sus problemas esforzandose por obtener su colaboración en la resolución de los mismos.

- Colaborar con la Dirección en el desarrollo del espíritu social y adaptación personal de los asistidos.

- Tomar las medidas oportunas para que se preste a los asistidos la asistencia necesaria.

- Observar la evolución de los casos, una vez resueltos los problemas más urgentes.

- Llevar registros de los casos atendidos y preparar los informes sociales necesarios.

- Realizar las gestiones necesarias para la resolución de los problemas que afecten a los asistidos y no puedan ellos o sus familias resolver personalmente.

- Realizar las visitas domiciliarias que sean necesarias para el conocimiento de la problemática existente y posterior confección de sus informes.

- Cualquier otra función no prevista anteriormente que sea solicitada por la Dirección y que esté relacionada con su profesión y preparación técnica.

Directores de Comedores -

Son los que, con conocimiento de las funciones propias de los mismos, son designados para el ejercicio del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en uno de los Centros de esta naturaleza, respondiendo *ante el Departamento de su buen funcionamiento y ejerciendo* el mando directo del personal adscrito a los mismos.

Educadores Diplomados

Son los trabajadores que en posesión del título correspondiente, atienden en coordinación con el Director del Centro a los aspectos educativos y de apoyo docente de los asistidos. Programan y ejecutan actividades de ocio y tiempo libre y cuidan del orden en los momentos de trabajo personal.

Puericultoras Diplomadas

Son las personas que estando en posesión del título de puericultora diplomada u homologado se encargan de la atención del niño, aseo, alimentación, salud, socialibilidad, etc. y colaboran con el médico y otras personas en su estudio, control y desarrollo evolutivo, procurando en todo momento su bienestar y desarrollo tanto físico como psíquico.

Maestros de Oficio

Son los trabajadores cualificados por su experiencia y grado de especialización que son designados para asumir la dirección y control de un grupo de personas, distribuyendo, dirigiendo e inspeccionando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma, tiempo y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, rendimiento, seguridad y organización del equipo a su cargo.

Encargado

Es el trabajador designado para recibir toda clase de mercancías o géneros y comprobar los mismos, siendo el responsable de su control y custodia; para cuyos fines tiene a su cargo un grupo de trabajadores que de él dependen.

Oficial de Primera

Es quien poseyendo la práctica 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.

Dentro de esta categoría, estan comprendidos:

Cocinero.- Es el trabajador que realiza los trabajos de Cocina con tal grado de perfección, que le permite llevar a cabo incluso aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

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

Oficial Administrativo

Es aquel que ejerce funciones burocráticas, contables, despacho de correspondencia y tramitación de documentos que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar de Enfermera.-

Es la persona que reuniendo las condiciones o diplomas correspondientes, realiza las funciones auxiliares que le sean encomendadas dentro de su especialidad.

Auxiliar de Puericultura

Es la persona que reuniendo las condiciones o diplomas correspondientes, realiza las funciones auxiliares que le sean encomendadas dentro de su especialidad.

Oficial de Segunda

Es el que sin llegar a la especialización exigida a los trabajos propios de Oficial Primera, ejecuta los correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia.

Dentro de esta categoría están incluídos:

Oficial Segunda de Oficios Varios.- Es el que realizando la labor antedicha, colabora en su caso con el Oficial Primera, teniendo a su cargo la preparación de materiales y herramientas.

Ayudante de Cocina.- Es la persona que colabora con el cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y sus utensilios.

Auxiliar Administrativo

Es el trabajador con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe u oficial administrativo, que realiza funciones específicas de mecanografía, archivo y demás actividades de técnica administrativa.

Peón Especializado

Es el que realiza operaciones concretas y determinadas que no constituyen necesariamente un oficio.

En esta categoría se incluyen:

Peón Especializado de Mantenimiento.- Es quien teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado y reparación del Centro: inmuebles, jardines, etc.

Peón Especializado de Servicios Domésticos.- Es quien, además de las funciones de limpieza de las dependencias y enseres del Centro, pudiendo complementar estas tareas con trabajos de lavado, costura y plancha o ayuda en el servicio de la comida.

Camarero

Es el personal que realiza las labores de servicio de barra y cuidado de las instalaciones del bar, velando por la limpieza, conservación y buen orden del mismo. Ayuda en la medida de sus posibilidades en el servicio de comedor.

Conserje

Es el trabajador que, dependiendo directamente del responsable del Centro o encargado de la administración, en su caso, realiza las funciones definidas para el Ordenanza y además, según los casos, las siguientes: Recogida y entrega de correspondencia, orientación al público, atención al teléfono, puntual apertura de las puertas de acceso al Centro y hacerse cargo de las entregas y avisos trasladándolos a su destino.

Vigilante de noche

Es el encargado de ejercer durante la noche la vigilancia y servicio del Centro. Comunicará a la Dirección las incidencias que haya observado durante el servicio. En casos de urgencia dará parte inmediato al responsable del Centro.

Vigilante

Es el encargado de ejercer durante el día la vigilancia y servicio del Centro. Comunicará a la Dirección las incidencias que haya observado durante su servicio. En casos de urgencia dará parte inmediato al responsable del Centro.

Ordenanza.

Es el que efectúa recados, recoge y entrega correspondencia, vigila los puntos de acceso y realiza otros trabajos de índole análoga, tales como traslado y transporte de bultos, etc.

Telefonistas

Tienen por misión establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, teniendo bajo su responsabilidad el buen funcionamiento de la central telefónica. Igualmente se encargarán de la información al público.

Personal de Limpieza

Será el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, baños y demás dependencias comunes del Centro, así como de los enseres utilizados en dichas dependencias.

ANEXO 2°

Nivel	Categoría	Retribución anual 14 pagas	Trienio anual 14 pagas
1	Titulados Superiores	1.118.250,- Pts.	50.694,- Pts.
2	Directores de Residencias	996.460,- "	37.170,- "
3	Directores de Guardería Infantiles	924.000,- "	34.850,- "
4	Directores de Club de Ancianos, Titulados de Grado Medio	858.480,- "	34.650,- "
5	Directores de Comedores y Educadores Diplomados, Asistentes Sociales	815.360,- "	30.996,- "
6	Puericultoras Diplomadas, Maestros de Oficio y Encargados	779.996,- "	30.996,- "
7	Cocineros, Oficiales 1° y Oficiales Administrativos	768.320,- "	29.000,- "
8	Auxiliares de Enfermera y de Puericultura, Oficiales 2° y Auxiliares Administrativos ..	736.960,- "	29.000,- "
9	Peones especializados, Conserjes, Vigilantes de noche y Camareros	700.896,- "	29.000,- "
10	Vigilantes, Ordenanzas, Telefonistas y Personal de Limpieza	674.240,- "	29.000,- "

En conformidad al contenido del presente Convenio en todos sus artículos y cláusulas, así como a sus dos Anexos, firman los componentes de su Comisión Negociadora, en Zaragoza, a 27 de Julio de 1.984.