

1795

RESOLUCION de 30 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón y su personal laboral.

Visto el texto del I Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón y su personal laboral, suscrito por representantes de los trabajadores de la Comisión Negociadora y por representantes de la Diputación General de Aragón el día 30 de octubre de 1985, remitido por la citada Diputación, con escrito que entró en el Registro general del Ministerio el día 6 de diciembre de 1985, al que se unía toda la documentación señalada en el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General ha acordado:

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

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

Lo que comunico a VV. SS.

Madrid, 30 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes de los trabajadores Comisión negociadora y Sres. representantes Diputación General de Aragón.

I CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DEL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y MONTES DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º. Ambito funcional y personal.

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón, anteriormente acogido a los Convenios Colectivos del ICONA, INEA, MAPA, Enseñanza Privada y Ministerio de Cultura, así como del personal de nueva contratación por el Departamento.

ARTICULO 2º. Ambito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTICULO 3º. Ambito Temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.985 y tendrá un periodo de vigencia de un año.

Se entenderá prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se atenderá a lo que el nuevo Convenio establezca.

El presente Convenio quedará denunciado expresamente de forma inmediata al 31 de Diciembre de 1.985.

En cuanto a la entrada en vigor de los efectos económicos de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 2ª del mismo.

ARTICULO 4º.

A los efectos de aplicación del presente Convenio, se entenderá como Empresa, la Diputación General de Aragón.

ARTICULO 5º.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

ARTICULO 6º. Derechos adquiridos.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueren más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

ARTICULO 7º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación para la correcta aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión será elegida inmediatamente después de publicarse el Convenio.

La referida Comisión paritaria estará compuesta por 10 miembros (5 por cada parte) y serán elegidos los de la parte laboral entre los representantes de los trabajadores.

Los componentes de la Comisión nombrarán un Presidente y un Secretario.

La Comisión se reunirá a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes o por mayoría de los miembros de ambas, en el plazo de tres días hábiles, a partir de la convocatoria.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Corresponde a la Comisión:

- Interpretar la totalidad del articulado o Cláusulas del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar, informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso, así como las peticiones de reclasificación solicitadas por el personal de plantilla.
- Emisión el informe preceptivo sobre las reclamaciones formuladas a los escalafones, que deberá comprender todos los aspectos de las mismas, incluso el comienzo de los efectos económicos que de ellas pudieran derivarse.
- Aquellas funciones que se deriven de la creación de las posibles comisiones previstas en el Acuerdo Marco de la Diputación General de Aragón.
- Estudiar todas las quejas y reclamaciones que puedan formular a la misma los trabajadores, comunicando a la Secretaría General del Departamento, las conclusiones y acuerdos que se tomen.
- Adecuar la norma del Convenio a las leyes o disposiciones que pudieran promulgarse durante su vigencia.

CAPÍTULO IIORGANIZACION DEL TRABAJOARTICULO 8º. Principios generales

8.1. La facultad y responsabilidad en la organización del trabajo corresponderá a la Jefatura de las Unidades Administrativas - correspondientes, sin perjuicio de las facultades de superior dirección del Departamento y de la Diputación General de Aragón.

8.2. A efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos, los Jefes de las Unidades se reunirán, con una periodicidad mínima trimestral, con el personal adscrito a su Unidad, que podrá ir acompañado de sus representantes, si así lo solicita.

El incumplimiento de esta norma podrá ser puesto en conocimiento de los Comités de Empresa o delegados de personal de los Centros, a fin de que eleven el informe correspondiente a la Dirección del Centro, para que tome las medidas oportunas. Dicho informe podrá ser trasladado también a la Comisión Paritaria.

8.3. En el caso de que los trabajadores o sus Representantes manifestaran su oposición a cambios en las condiciones del puesto o del lugar de trabajo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IIICLASIFICACION DEL PERSONALARTICULO 9º.

Los trabajadores, por razón de la permanencia al servicio del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón, se clasifican en: personal fijo de plantilla y contratados de duración determinada o contratados temporales.

Se considera personal fijo de plantilla, al que ocupe una plaza fija y presupuestada dentro de la plantilla laboral del Departamento y al que se vaya integrando en el mismo con ese carácter a través del sistema que regula el presente Convenio.

Dentro del primer trimestre de cada año natural, se publicará la relación del personal laboral en la que se detallará al personal por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento e ingreso, año de devengo del próximo trienio y nº de registro personal, así como las vacantes existentes dotadas presupuestariamente.

En el plazo de 15 días desde la publicación de dicha relación, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquella.

Las reclamaciones serán resueltas dentro del plazo de 30 días a contar desde que la Comisión Paritaria emita el informe correspondiente, haciéndose públicos los acuerdos adoptados.

Son trabajadores con contrato de duración determinada o contratados temporales, a efectos de este Convenio, aquellos que sin tener una vinculación por tiempo indefinido, contrata la Diputación General de Aragón dentro de las distintas modalidades permitidas por la legislación vigente en cada momento; dotadas presupuestariamente con cargo al Capítulo I del Presupuesto de Gastos.

ARTICULO 10º.

A los trabajadores que hayan prestado sus servicios en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes con contrato de duración determinada o temporal y participan en concurso para cubrir vacantes de plantilla, se les aplicará las bonificaciones que se estipulan en el Artículo 15.4. del presente Convenio.

ARTICULO 11º. Grupos profesionales

- GRUPO I Personal Docente
- GRUPO II Personal Laboratorio
- GRUPO III Personal Oficina
- GRUPO IV Personal Agrario
- GRUPO V Personal de Oficinas

ARTICULO 12º. Niveles profesionales

- Grupo I Nivel 1. Titulado Superior
Nivel 2. Titulado de Grado Medio
Nivel 3. Técnico Especialista
Nivel 4. Capataz
Nivel 7. Auxiliar de Internado
- Grupo II Nivel 1. Titulado Superior
Nivel 2. Titulado de Grado Medio
Nivel 3. Técnico Especialista. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Ayudante Técnico de Laboratorio del Convenio Colectivo del I.N.I.A.
Nivel 4. Analista. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Maestro Especialista de Laboratorio del Convenio Colectivo del I.N.I.A.
Nivel 5. Oficial 1º. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Encargado de Almacén del Convenio Colectivo del M.A.P.A.
Nivel 6. Auxiliar
- Grupo III Nivel 1. Titulado Superior
Nivel 2. Titulado de Grado Medio
Nivel 3. Técnico Especialista
Nivel 4. Administrativo, Dibujante y Cooperador de Ordenador. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Oficial 2º Administrativo del Convenio Colectivo del I.N.I.A. y Oficial de Oficina y Fotointerpretador del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.
Nivel 5. Auxiliar y Telefonista. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Auxiliar de Oficina del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.
Nivel 7. Personal de Vigilancia. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Conserje y Ordenanza del Convenio Colectivo del M.A.P.A.
Nivel 8. Personal de Limpieza
- Grupo IV Nivel 1. Titulado Superior
Nivel 2. Titulado de Grado Medio
Nivel 3. Técnico Especialista. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Ayudante Técnico de Campo y Encargado General de Cam

po del Convenio Colectivo del I.N.I.A. y Encargado Principal del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.

- Nivel 4. Analista de Campo y Cactaz. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Celador Mayor y Capataz del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A., Encargado Agrario del Convenio Colectivo del I.N.I.A. y Mayoral, Auxiliar Pecuario y Controlador Pecuario del Convenio Colectivo del M.A.P.A.
- Nivel 5. Oficial 1^a. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Pastor y Tractorista del Convenio Colectivo del M.A.P.A.
- Nivel 6. Oficial 2^a. Quedan comprendidos asimismo en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Celador 1^a y 2^a del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Oficial 2^a de Campo del Convenio Colectivo del I.N.I.A.
- Nivel 7. Peón Agrario
- Grupo V. Nivel 1. Título Superior
- Nivel 2. Título de Grado Medio
- Nivel 3. Técnico Especialista. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Maestro Industrial del Convenio Colectivo del I.N.I.A.
- Nivel 4. Capataz. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Capataz del Convenio Colectivo del M.A.P.A., Encargado de Establecimiento del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Maestro de Taller del Convenio Colectivo del I.N.I.A.
- Nivel 5. Oficial 1^a. Quedan comprendidos asimismo en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Cocinero, Conductor y Gobernante del Convenio Colectivo del M.A.P.A. y Oficial 1^a Oficinas Varios y Oficial 1^a Oficinas Clásicas del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.
- Nivel 6. Oficial 2^a. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Ayudante Cocina del Convenio Colectivo del M.A.P.A., Oficial 2^a Mecánico del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Oficial 2^a Oficinas Varios del Convenio Colectivo del I.N.I.A.
- Nivel 7. Personal de Vigilancia. Quedan asimismo comprendidos en este nivel, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Vigilante del Convenio Colectivo del I.N.I.A.

ARTICULO 13º. Definición de categorías

NIVEL 1

Títulos Superiores

Son los trabajadores que poseen el correspondiente título profesional de grado superior, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realizan las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un lugar de trabajo en alguna de las Unidades del Departamento.

NIVEL 2

Títulos de Grado Medio

Son los trabajadores que poseen el correspondiente título profesional de Grado Medio expedido por un Centro Universitario legal-

mente facultado y realizan las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un lugar de trabajo en alguna de las Unidades del Departamento.

NIVEL 3

Técnicos Especialistas

Son los trabajadores que, con el título de FP2 en cualquiera de sus especialidades o equivalente y bajo las órdenes de su superior, realizan trabajos específicos de su especialidad. Quedan incluidos en esta categoría los actuales Ayudantes Técnicos de Laboratorio, Ayudantes Técnicos de Campo, Encargado General Campo y Maestro Industrial del Convenio Colectivo del I.N.I.A., Encargado Principal de Obras del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Técnico Especialista Analista, Ayudante Técnico y Capataz de Actividades Docentes (con título de FP2) del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

NIVEL 4

Capataces de Actividades Docentes

Son los trabajadores que con el título de FP-1 o equivalente o que estén en posesión del Diploma de Capataz Agrario en sus distintas ramas, desarrollan las enseñanzas técnico-prácticas que se imparten en los Centros y Escuelas de Capacitación Agraria. Supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios utilizados en la enseñanza, auxiliando en las demostraciones, campos de ensayo y experiencias, así como ejecutan aquellos otros trabajos que resultan precisos para la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su jefe inmediato. Quedan incluidos en esta categoría los actuales Capataces de Actividades Docentes del Convenio Colectivo del M.A.P.A. con el título de FP-1 o equivalente o con el Diploma de Capataz Agrario, en sus distintas ramas.

Analistas de laboratorio

Son los trabajadores que, con el título de FP-2 en la especialidad o equivalente, bajo las órdenes de su superior, realizan análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio; tienen a su cargo el buen estado de los aparatos y de su homologación, preparan los reactivos necesarios y se ocupan de los resultados en la forma conveniente.

Quedan incluidos en esta categoría los Maestros Especialistas de Laboratorio del Convenio Colectivo del I.N.I.A. y los actuales Analistas de Laboratorio del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

Capataces Agrarios y de Oficinas Varios

Son los trabajadores que con el título de FP-1 o equivalente y los suficientes conocimientos técnicos de carácter agrícola, forestal, ganadero, obras, talleres, equipos mecánicos, abastecimiento, oficinas y análogos y capacidad de mando, ejercen funciones de gobierno sobre el personal de base y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Mayorales y Capataces del Convenio Colectivo del M.A.P.A., Encargados Agrarios y Maestros de Taller del Convenio Colectivo del I.N.I.A. y Capataces, Celadores Mayores y Encargados de Establecimientos del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Aux. Pecuario y Controlador Pecuario M.A.P.A.

Analistas de Campo

Son los trabajadores que realizan funciones que requieren conocimientos técnicos elementales y dominio de las técnicas necesarias. Trabajan con sujeción a las instrucciones concretas que re-

ciben, poseen iniciativa y responsabilidad limitada a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión del técnico titulado. Son características de esta categoría las siguientes labores: polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, injestaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración cronométrica de los mismos y otras de contenido análogo.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Analistas de Campo del Convenio Colectivo del I.N.I.A.

Administrativos

Son los trabajadores que, poseyendo el título de BUP o equivalente, desarrollan en las oficinas una cierta iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos, movimiento de tesorería, caja y análogos) además de trabajos de mecanografía, para los cuales necesitan poseer los adecuados conocimientos.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Oficial 2º Administrativo del Convenio Colectivo del I.N.I.A., Oficial de Oficina del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Administrativo del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

Operadores Ordenador

Son los trabajadores que manejan los ordenadores para el tratamiento de la información y que interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su utilización, siempre bajo la supervisión de su jefe inmediato.

Quedan incluidos en esta categoría los Operadores de ordenador del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.

Delineantes

Son los trabajadores que, con el título de FP-2 o equivalente, están capacitados para desarrollar gráficamente, bajo la dirección de un Titulado Superior o de Grado Medio, proyectos sencillos o trazado de planos de conjunto o de detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de su significado y traslado a escalas diferentes de distintas cuantías.

Quedan incluidos en esta categoría los Fotointerpretores del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.

NIVEL 5

Oficial 1º de Laboratorio

Son los trabajadores que, con conocimientos cualificados de su oficio, realizan actividades propias del mismo, con perfección.

Quedan incluidos en esta categoría los Encargados de Almacén del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

Oficial 1º Agrario

Son los trabajadores que, teniendo conocimientos agrícolas, ganaderos o forestales, realizan con perfección los citados trabajos, así como los que, además de las tareas designadas con carácter habitual, realizan accesoriamente funciones generales y/o de mantenimiento, manejan tractores u otra maquinaria agrícola, con conocimientos generales de mecánica.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Pastor, Tractorista y Oficial 1º del Convenio Colectivo del M.A.P.A., Oficial 1º tractorista del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Oficial 1º de Campo del Convenio Colectivo del I.N.I.A.

Oficial 1º de Oficinas

Son los trabajadores que, teniendo conocimientos de su oficio, realizan los trabajos que le son propios, así como los que ejercen un oficio con carácter principal, desarrollando accesoriamente funciones generales y/o de mantenimiento.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Conductor, Cocinero y Gobernanta del Convenio Colectivo del M.A.P.A., Oficial 1º Oficinas Clásicas y Oficial 1º Conductor del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Oficial 1º de Oficinas Varios del Convenio Colectivo del I.N.I.A.

NIVEL 6

Auxiliares de Laboratorio

Son los trabajadores que realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, como son la preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia. Serán asimismo responsables de la limpieza del material técnico y científico a su cargo.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Auxiliares de Laboratorio del Convenio Colectivo del I.N.I.A.

Auxiliares Administrativos

Son los trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficinas y despachos, tales como correspondencia, archivo, oficio sencillo, confección de recibos, fichas y transcripción en general de mecanografía. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía adecuados a las actividades que normalmente desarrollan.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Auxiliar Administrativo de los Convenios Colectivos del M.A.P.A. e I.N.I.A. y Auxiliar de Oficina del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.

Telafonistas

Son los trabajadores que tienen a su cargo una central telefónica. También pueden encargarse de un emisor-receptor de radio y atender a otro tipo de información o de recepción.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Telafonistas de los Convenios Colectivos del M.A.P.A. y del I.C.O.N.A.

Oficial 2º Agrario

Son los trabajadores que, teniendo conocimientos de su oficio en la rama agrícola, forestal o ganadera, realizan los trabajos propios de las mismas, así como aquellos que, ejerciendo un oficio con carácter principal, desarrollan accesoriamente funciones generales y/o de mantenimiento.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que desempeñan actualmente las funciones de: Oficial 2º de Campo del Convenio Colectivo del I.N.I.A. y los Celadores de 1º y 2º del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.

Oficial 2º Oficinas Varios

Son los trabajadores que, sin llegar a la especialización exigida para los Oficiales de 1º, ejecutan los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que desempeñan actualmente las funciones de: Oficial 2º Mecánico del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y Ayudante de Cocina del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

NIVEL 7**Auxiliares de Internado**

Son trabajadores que, dentro del internado, se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios, ropa, etc. Igualmente realizan los servicios de limpieza atribuidos a la especialidad de limpiadores, en los locales anejos a dicho internado destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Auxiliares de Internado del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

Personal de Vigilancia de Oficinas

Son los trabajadores cuyas tareas principales son las de vigilar puertas y accesos a los locales de las Unidades Administrativas, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia, llevar a cabo encargos dentro o fuera de los citados locales, todo ello relacionado con las actividades de la Unidad correspondiente, así como, efectuar otros trabajos secundarios de igual naturaleza. Al propio tiempo, durante su jornada laboral, tendrán destinada la tarea de vigilancia dentro de los Centros de trabajo y la de información y orientación de las visitas.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Ordenanzas y Conserjes del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

Peones Agrarios

Son los trabajadores encargados de realizar labores agrícolas o trabajos en el manejo u obtención de distintas producciones ganaderas o forestales. Para la correcta ejecución de los trabajos, se requieren, aparte de esfuerzo físico y atención, conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico.

Quedan incluidos en esta categoría los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones de: Peón Agrario del Conv. Colectivo I.N.I.A. y Peón y Peón Especializado del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A.

Personal de Vigilancia de Oficinas Varías

Son los trabajadores que tienen a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las Unidades Administrativas, de los campos o espacios abiertos y de las instalaciones dependientes de las mismas, bien sea en turno de día o de noche.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Vigilantes de los Convenios Colectivos del I.N.I.A. e I.C.O.N.A.

Personal de Limpieza

Son los trabajadores encargados del servicio de limpieza de los locales de los Centros de trabajo destinados a oficinas, laboratorios y otras dependencias.

Quedan incluidos en esta categoría el actual Personal de Limpieza de los Convenios Colectivos del I.N.I.A., M.A.P.A. e I.C.O.N.A.

CAPÍTULO IV**CONTRATACION Y FORMACION PROFESIONAL****ARTÍCULO 14º.**

Se fija la edad mínima de contratación como personal laboral al servicio del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón, en 18 años. Podrán pactarse contratos en prácticas para mayores de 18 años, en cuyo caso se atenderá a lo establecido en la Ley de Reforma del Estructo de los Trabajadores 32/84 de 2 de Agosto y legislación complementaria.

La convocatoria, en todos los casos, será realizada por Orden del Consejero del Departamento, previo informe de la Comisión Paritaria y siguiendo los procedimientos de selección de personal a contratar establecidos en el Decreto 58/85 de 31 de Mayo de la Diputación General de Aragón. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos, será causa de anulabilidad de la convocatoria.

La convocatoria deberá hacerse pública para que la misma pueda ser conocida con el necesario carácter de generalidad, debiendo siempre comunicarse a las correspondientes Direcciones Provinciales del INEM.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que el Tribunal considere necesarias en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciéndolas públicas con 10 días de antelación a la fecha tope de admisión de solicitudes. En la fecha en que dichas convocatorias sean expuestas en los Tableros de Anuncios de cada Centro de trabajo, se dará copia, con acuse de recibo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El mismo procedimiento se seguirá con las pruebas de Ingreso.

ARTÍCULO 15º.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- 1º Por concurso de traslados entre todo el personal fijo de la misma categoría.
- 2º Por el personal excedente en dicha categoría.
- 3º Por Concurso-Oposición restringido de ascenso al personal fijo.
- 4º Por Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, según proceda.

15.1. Concurso de traslados

Convocado concurso de traslados para cubrir una vacante, podrá concurrir al mismo, cualquier trabajador que ostente la misma categoría que la de la vacante, adjudicándose la plaza por el siguiente orden de preferencia:

- a) Al trabajador destinado en el mismo Centro de trabajo donde se convoca la vacante.
- b) Al de más antigüedad en la categoría.
- c) Al de más antigüedad en el Departamento.
- d) Al trabajador cuyo cargo tenga su centro de trabajo en el mismo municipio en que se produce la vacante.

15.2. Personal excedente en la categoría de la vacante

Si existieran dos o más solicitudes de reingreso de excedentes en la plaza convocada, ésta se resolverá atendiendo al orden de entrada de las solicitudes presentadas.

15.3. Concurso-Oposición restringido de ascenso

Las vacantes que hayan sido declaradas desiertas en los anteriores concursos, se cubrirán mediante concurso-oposición restringido o excepcionalmente, mediante concurso restringido, según se establezca en la normativa vigente.

Podrá concurrir a este concurso cualquier trabajador del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes que ostente nivel igual o inferior al de la vacante, cualquiera que sea su categoría o grupo profesional y esté contratado por tiempo indefinido, al menos con un año ininterrumpido de servicios prestados.

Dicho concurso se realizará de la siguiente forma:

Los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas, en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre 0 y 10 puntos.

A los aspirantes que hayan obtenido en la prueba anterior 5 o más puntos, se les acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

- a) Por antigüedad: Se bonifica la permanencia en su actual categoría, con 0,5 puntos por cada año de servicio prestado, más 0,1 puntos por fracción.
- b) Por grupo profesional: Se bonifica con 1 punto al estar encuadrado en el mismo grupo profesional que el de la vacante.
- c) Por trabajos realizados: Se bonifica el haber desempeñado trabajos de la categoría de la vacante, de la siguiente forma: con 1 punto, por haberlos desempeñado durante un periodo superior a un mes e inferior a tres meses y con 2 puntos cuando se hayan realizado por plazo superior a tres meses.
- d) Por formación profesional: Se bonifica con 1 punto al haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación relacionado con la especialidad de la vacante.

15.4. Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre

Las vacantes que hayan sido declaradas desiertas en los anteriores concursos, se cubrirán mediante el procedimiento establecido en el Decreto 58/1985 de 30 de Mayo de la Diputación General de Aragón.

A los efectos de posibles bonificaciones que puedan establecerse en los baremos que servirán para valorar los méritos en los concursos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se bonificará con 0,5 puntos cuando se haya prestado servicios por periodo superior a un mes e inferior a tres, en la Unidad Administrativa en que se convoca la plaza.
- b) Se bonificará con 1 punto cuando el tiempo de servicios prestados haya sido superior a tres meses, más 0,5 puntos por cada año de trabajo, sin que el cómputo global pueda superar los 4 puntos.

Las pruebas se valorarán de 0 a 10 puntos, a los que se añadirán los que procedan de las bonificaciones anteriormente descritas.

15.5. Contratación por tiempo determinado

En los casos de urgencia inaplazable para la provisión de un puesto de trabajo con carácter de sustitución, se atenderá a lo estipulado en la disposición adicional del Decreto 58/1985 de 30 de Mayo de la Diputación General de Aragón. La Dirección del Centro dará cuenta a los Representantes de los trabajadores.

ARTICULO 16.

El personal de nuevo ingreso en cualquiera de sus modalidades, realizará un periodo de prueba de trabajo efectivo de:

- 3 meses para los niveles 1 y 2
- 2 meses para los niveles 3 al 5
- 15 días laborables para los niveles 7 y 8.

Durante este periodo, tanto la Diputación General de Aragón, como el trabajador, podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido el plazo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador dicho periodo a todos los efectos.

Únicamente quedarán obligados al citado periodo de prueba aquellos trabajadores cuyo ingreso se haya producido como consecuencia de unas pruebas de acceso libre.

ARTICULO 17. Formación o Promoción Profesional.

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el Departamento, en colaboración con la Comisión Paritaria, podrá promover la formación educativa y profesional del mismo. Con el fin de dar cumplimiento al párrafo anterior, concertará con los Servicios y Centro de la Administración y podrá promover por sí mismo todos los cursos que considere de interés para el personal laboral del Departamento.

Estos cursos serán programados por la Secretaría General con la directa colaboración de la representación del personal citado.

El personal que participe en estos cursos de formación profesional deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica del curso solicite.

17.1. A fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, como mínimo una vez cada tres años, previa consulta con los representantes de los trabajadores, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de jornada de trabajo en número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a estas clases.
- b) Cuando el curso pueda ser realizado en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más adecuada para la organización del trabajo, el Departamento podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso retribuido de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, con un límite máximo de 10 días al año o un mes cada 3 años.

17.2.- En el caso de que el trabajador desee cursar estudios que no se hallen estrictamente relacionados con el trabajo que ejerce habitualmente, tendrá derecho a:

- a) Permiso retribuido para concurrir a los exámenes.
- b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.
- c) Elegir el turno que le resulte más favorable para sus estudios, en caso de existir turnos de trabajo.

En todo caso, por los Servicios o Unidades del Departamento se exigirán los oportunos justificantes del disfrute por parte del trabajador de los derechos a los que hace referencia el párrafo anterior.

17.3.- El Departamento, en colaboración con los representantes de los trabajadores podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a estos cursos si la Dirección del Servicio lo cree necesario.

Las reducciones de la jornada de trabajo, permisos, etc., concedidos para la formación profesional no producirán mengua alguna en las retribuciones de los trabajadores.

ARTICULO 18. Trabajos de categoría inferior.

En casos especiales y por necesidades específicas, el Departamento podrá destinar a un trabajador o a un grupo de trabajadores/ a realizar trabajos de categoría inferior a la que ostentan, dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

Los trabajos de categoría inferior, serán siempre los de categoría inmediatamente inferior.

Estos trabajos no podrán tener, en ningún caso, duración superior a un mes.

El trabajador durante este período, seguirá cobrando las remuneraciones totales de su categoría profesional.

ARTICULO 19. Trabajos de categoría superior.

Los trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a 6 meses durante un año u 8 durante dos años, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente convenio.

Quando se realicen funciones de categoría superior, se tendrá derecho al abono de las retribuciones propias de esta categoría, pero el ascenso sólo procederá de acuerdo con el sistema de promoción establecido en el Art. 15.

No podrán encomendarse a un trabajador funciones de superior categoría sin previa autorización del Departamento.

ARTICULO 20. Capacidad disminuida.

El personal que por motivos de edad u otras circunstancias - sobrevenidas vea disminuida su capacidad de trabajo, será destinado a un puesto más adecuado a sus condiciones, sin mengua salarial alguna. Será preceptiva la presentación de la certificación médica correspondiente.

El Departamento deberá hacer accesibles los locales y lugares de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas y eliminará las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

ARTICULO 21. Movilidad funcional.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional de los trabajadores del Departamento de Agricultura Ganadería y Montes, dentro del mismo, siempre y cuando no suponga un cambio de la residencia habitual del trabajador, podrá efectuarse sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, según las definiciones del presente Convenio.

Estos cambios de puesto de trabajo se realizarán sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador - afectado y sin derecho a indemnización de ningún tipo. Para realizar estos cambios será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores que deberá ser emitido en el plazo máximo de tres días.

ARTICULO 22. Movilidad geográfica.

En materia de movilidad geográfica, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El Departamento gestionará la obtención de plazas escolares/ en Centros Oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados, cuando éstos cursen estudios de E.G.B., B.U.P., C.O.U., o F.P.

ARTICULO 23. Desplazamientos.

Los trabajadores, por razones técnicas de producción ó del Servicio, podrán ser desplazados de su residencia habitual devengando en todo caso las dietas que se establecen en el Art. 71 del presente Convenio. Si el desplazamiento es superior a 7 días consecutivos, se requerirá la conformidad del trabajador o de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 24. Permutas.

El Departamento podrá conceder permutas de puestos de trabajo dentro del ámbito del Convenio entre el personal laboral de la misma categoría, previo acuerdo de los interesados y con el informe de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 25. Indemnización por cambio de centro de trabajo fuera del Municipio, que no signifique cambio de residencia del trabajador.

En caso de cambio de esta naturaleza, se podrá indemnizar al trabajador de acuerdo con los criterios de distancia, tiempo y/o coste del desplazamiento del transporte público. La Comisión Paritaria valorará la necesidad de aplicación de tal indemnización así como su importe.

ARTICULO 26. Traslado voluntario.

El trabajador podrá solicitar del Servicio o Unidad, el traslado incluso a localidad distinta para cubrir las vacantes correspondientes. Dicho traslado, una vez concedido, será irrevocable y no tendrá el trabajador derecho a la indemnización por los gastos que le origine el cambio.

Desde el momento en que al trabajador interesado le sea comunicada la designación del nuevo destino, la toma de posesión e incorporación al trabajo será obligatoria y deberá efectuarse necesariamente en el plazo máximo de 30 días desde tal fecha para el caso de que el traslado sea a localidad distinta y origine necesario cambio de residencia. Cuando el traslado sea dentro de la misma localidad, el plazo de incorporación será de 48 horas, a contar desde el momento de la comunicación.

Para solicitar un traslado será necesario que el trabajador/interesado cuente como mínimo con un año de antigüedad en el destino anterior.

La empresa procurará dar las máximas facilidades a estos traslados.

CAPÍTULO V

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27°. Jornada

- 1) El número de horas de trabajo en jornada laboral será como máximo de 38 horas semanales.
- 2) Se respetarán en su integridad la totalidad de las distribuciones horarias existentes en la actualidad en todos los Centros y Servicios en que sea de aplicación el presente Convenio.
- 3) La jornada laboral será continuada con carácter general. En aquellos Centros en que por razones del servicio no se pueda realizar jornada continuada, ésta no podrá ser partida en más de dos periodos.

Para el personal que efectúe labores de campo o similares durante la estación del verano, se procurará que la jornada sea intensiva, con el horario que se establezca entre el Jefe de la Unidad y los Representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 28. Horas extraordinarias.

1. La Administración, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, reducirá en la medida de lo posible las horas extraordinarias.
2. El exceso de jornada sobre 1780 horas, o en su caso, lo que resulte del Artículo 27. 2º, pactada en el presente Convenio, será compensada en cómputo anual con el correspondiente tiempo de descanso.
3. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/83 de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias.
 - a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
 - b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por ausencias imprevistas, periodos punta de producción y turnos y sus cambios, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contrato previstas legalmente.

Se informará a los representantes de los trabajadores sobre la necesidad de previsión de horas extraordinarias a realizar, de terminándose de acuerdo con ello si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este apartado, salvo que por circunstancias excepcionales, lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior.

Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias realizadas.

ARTÍCULO 29°. Vacaciones

En materia de vacaciones, se atenderá a lo que determina la Instrucción de fecha 18 de Enero de 1.984, del Departamento de Pre-

sidencia y Relaciones Institucionales de la Diputación General de Aragón (B.O.A. nº 2 de fecha 23 de Enero de 1.984).

Los trabajadores obligados a prestar servicios habituales durante 10 o más domingos al año, tendrán derecho a disfrutar un periodo adicional de 10 días de descanso al año. Tanto este personal como el obligado por necesidades del servicio, a disfrutar sus vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Mayo o entre el 1 de Octubre al 31 de Diciembre, no podrá estar sometido a este régimen durante dos periodos vacacionales consecutivos. Dicho régimen afectará como máximo al 50% de dichos trabajadores y se determinará con dos meses de antelación al periodo de disfrute.

ARTÍCULO 30°. Reducción de jornada por guarda legal

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo con un máximo de dos horas y disminución de 1/3 del salario/hora en compensación a dicha reducción, quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo menores de 6 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 padecan especial dificultad para valerse por sí mismos.

ARTÍCULO 31. Permisos retribuidos.

1. La concesión de estos permisos deberá responder a causas concretas y debidamente justificadas.
2. En los supuestos que se indican a continuación, se concederán/los siguientes permisos:
 - a) Por matrimonio, 15 días naturales, que podrán sumarse a las vacaciones anuales y otros permisos.
 - b) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad 4 días o los que fueran necesarios mediante justificación documental.
 - c) Por traslado de domicilio dentro de la misma población, 1 día. En caso de cambio de domicilio a distinta población, el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de 3 días.
 - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 - e) Por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores, sin necesidad de justificación, hasta 6 días cada año natural. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del Servicio.
 - f) Muy excepcionalmente, podrán ser concedidos permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica a causa de situaciones muy graves, debidamente justificadas.

ARTÍCULO 32. Licencias no retribuidas.

Las licencias que, con subordinación en todo caso a las necesidades del Servicio, puedan concederse por asuntos propios de las personas que las soliciten, suponen el cese en el devengo de toda clase de retribuciones durante el tiempo de su duración, —

que, acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años.

ARTICULO 33. Servicio Militar o Servicio Social Sustitutivo.

La prestación del Servicio Militar o prestación de un Servicio Social Sustitutivo, si no fuere compatible con el destino del trabajador, dará lugar a la situación de excedencia especial.

Se les reservará a los interesados la plaza y destino que ocupasen y se les computará, exclusivamente a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido en esta situación, debiendo incorporarse a su plaza de origen en el plazo máximo de 2 meses a contar desde el siguiente al de la fecha de licenciamiento o cese en el Servicio Social Sustitutivo.

ARTICULO 34. Permiso por embarazo.

La trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de 14 semanas distribuidas a opción de la interesada.

Podrá acumularse el período de vacaciones antes o después de este período de descanso, siempre que la trabajadora esté dada de alta médica con comunicación expresa a la correspondiente Unidad.

ARTICULO 35. Suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes.

El trabajador con dos años de servicio continuado podrá solicitar, con una antelación de 15 días, salvo razones debidamente justificadas, la suspensión de su contrato de trabajo por tiempo superior a 6 meses e inferior a dos años.

Dicha suspensión deberá concederse por la Administración en el plazo de una semana, sin posibilidad de prórroga ni acortamiento de la misma, dando derecho a reserva del puesto de trabajo.

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

ARTICULO 36. Excedencias y sus clases.

El personal fijo de plantilla, podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

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

1. Excedencia voluntaria.

1.1. Es la que se concede a petición del trabajador por un plazo no inferior a un año ni superior a diez, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad y promoción.

1.2. En el caso de que el trabajador lleve un año de servicio, tendrá derecho a pasar a situación de excedencia voluntaria.

1.3. Las solicitudes se elevarán al menos con veinte días de antelación al momento en que se desee iniciarla, figurando

en las mismas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitado.

1.4. Si el trabajador no solicita el reintegro o un nuevo período de excedencia, al menos quince días antes de terminar el plazo señalado para la excedencia que disfruta, perderá su derecho al puesto de trabajo.

1.5. Si existe vacante de nivel inferior al del trabajador excedente que solicita el reintegro, podrá ocuparla con las condiciones económicas que correspondan a ésta procediendo en dicho caso a la extinción de mutuo acuerdo de su contrato de trabajo y firma de otro nuevo respetándose su antigüedad. Dichos trabajadores tendrán preferencia absoluta en caso de ascenso cuando se produzca una vacante en su categoría anterior.

1.6. Agotado el plazo máximo de excedencia voluntaria, no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos cuatro años de servicio efectivo desde el reintegro, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, cuando en este caso el período de excedencia no podrá ser superior a 3 años, y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por el nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso al que viniera disfrutando.

1.7. La Comisión paritaria determinará que categorías pueden considerarse similares y cuales pueden ser aptas para el trabajador que solicite su reintegro en una categoría inferior.

2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

2.1. Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por designación o elección para cargo público.
- b) Por ostentar cargo sindical de relevancia provincial a nivel del Secretariado del Sindicato o Confederación respectivos y nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca.
- c) Por contrato de trabajo o prestación de servicios en Organismos Internacionales o con Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración.
- d) Por hallarse integrado en calidad de personal de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente del Presidente o Consejero, según determina el Art. 39 de la Ley 3/84 de 22 de Junio del Presidente, de la Comunidad Autónoma.

2.2. El reintegro deberá ser solicitado en el término de un mes desde el cese en el cargo.

3. Excedencia por razón de incompatibilidad.

Declarada la incompatibilidad de un puesto de trabajo de los incluidos en el presente Convenio, el trabajador tendrá derecho a pasar a una situación de excedencia especial sin límite de tiempo y con derecho a la conservación del puesto de trabajo, sin derecho a devengar antigüedad.

CAPITULO VI

Seguridad Social y Asistencia Social

ARTICULO 37. Seguridad Social y Asistencia Sanitaria.

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio deberán estar afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota del trabajador de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 38. Incapacidad Laboral Transitoria.

A partir del cuarto día de Baja por Enfermedad o Accidente sea o no Laboral y hasta un máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de licencia por enfermedad, o accidente, siempre que se acredite la misma por los Servicios Médicos/ de la Seguridad Social. En este período tendrá derecho a una retribución íntegra igual a la que le correspondería percibir en situación de activo, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

Una vez finalizada la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, el trabajador se reintegrará de inmediato a su puesto de trabajo.

1. La invalidez permanente, cualquiera que su causa determinante se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- a) Invalidez permanente parcial para la profesión habitual.
- b) Invalidez permanente total para la profesión habitual.
- c) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo.
- d) Gran Invalidez.

2. Se entenderá por profesión habitual, en el caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador.

Si por motivos de enfermedad o accidente, el trabajador se encuentra en la situación a) de invalidez permanente parcial para la profesión habitual, será de aplicación lo dispuesto en el Art. 20 del presente Convenio.

ARTICULO 39. Jubilación y sustitución del trabajador jubilado.

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia con las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

ARTICULO 40. Responsabilidad Civil.

Serán abonadas por la Diputación General de Aragón las cuantías de las indemnizaciones exigidas por el Juez y las autoridades

competentes, por razón de daños a las personas o las cosas, originados por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Departamento, siempre que las mismas sean conducidas por aquellas personas a las que estén asignadas y cuyos trabajos estén formalmente autorizados por el Departamento, para lo cual se concertará por parte de la D.G.A. un seguro de responsabilidad civil.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior, las cuantías que por resolución inicial administrativa hayan de abonar los conductores en concepto de sanción impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por parte de la Diputación General de Aragón se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir el resarcimiento a aquellos trabajadores que teniendo a su cargo los vehículos o máquinas incurrieron con las mismas en culpa o negligencia grave. El resarcimiento debido deberá efectuarse, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El trabajador al que le sea exigida dicha indemnización, podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 41. Indemnizaciones

La Diputación General de Aragón abonará a los beneficiarios de los trabajadores que fallecieron por enfermedad común o accidente, sea o no laboral, 10 mensualidades del importe del salario real que venía percibiendo el trabajador.

ARTICULO 42. Asistencia Social.

La Diputación General de Aragón fomentará las mejores relaciones humanas y atenderá a los trabajadores en los siguientes puntos:

1. Gestionando y facilitando cuantos documentos se precisen en el ámbito de su competencia.
2. En los locales de la Diputación General de Aragón en que se atiende al administrado y en general, se dispondrá de un medio ambiente que no sea nocivo para la salud pública por exceso de calor, frío y en especial de malos olores y ruidos que dificulten un sano trabajo.
3. La Diputación General de Aragón habilitará locales adecuados en las distintas unidades, manteniendo los actuales servicios/ de comedor, cafeterías, salas de fumador, etc., existentes.

ARTICULO 43. Guarderías Infantiles.

En el plazo de 3 meses a partir de la publicación del presente Convenio, los representantes de los trabajadores desarrollarán un estudio de los centros de trabajo donde se necesiten guarderías, a fin de que el Departamento de Agricultura Ganadería y Montes atiende en lo posible dichas necesidades.

ARTICULO 44. Actividades culturales y recreativas.

Se creará en cada centro de trabajo una comisión de actividades culturales y recreativas que presentará a la Diputación General de Aragón un detallado programa de actividades.

Por la Dirección del Centro de trabajo se procurará atender en la medida de las posibilidades, la atención de estas actividades.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, VESTIMENTA DE TRABAJO.

ARTICULO 45.

Las Unidades Administrativas adoptarán respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los centros de trabajo y con independencia de la asistencia que puedan prestar las entidades de Seguros de Accidentes y Enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Especialmente durante la vigencia del presente Convenio, las partes asumen el compromiso de instar la realización de un plan general de Seguridad e Higiene en el Trabajo para tratar de evitar en todo lo posible los riesgos de peligrosidad y toxicidad que existan en los diferentes puestos de trabajo, adoptándose las medidas correctoras necesarias.

ARTICULO 46.

Como norma general, se efectuará al personal laboral una revisión médica anual.

ARTICULO 47. Elementos de protección personal

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el trabajo. Por los Comités de Seguridad e Higiene, se podrá proponer al Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes, la utilización de los elementos personales de protección que se precisen para la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

ARTICULO 48. Vestimenta de trabajo y uniformes.

Se facilitará el vestuario apropiado, para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencias de determinados esfuerzos y similares) así se requiera. En la elección del tipo de prenda de trabajo adecuada a las funciones a desarrollar, así como su distribución y renovación, participarán los representantes de los trabajadores.

Si en algunas Unidades Administrativas por ley, costumbre o adecuación a las actividades habituales, la administración exigiere vestir de uniforme, se estará obligado a proporcionar a los trabajadores cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

ARTICULO 49. Comité de Seguridad e Higiene.

En las provincias que dispongan de más de 100 trabajadores y en los centros de trabajo en los que por la especial peligrosidad de las actividades que realizan así lo ordene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene y sus miembros tendrán los mismos derechos y garantías que los demás cargos sindicales. En los demás centros de trabajo las

funciones de los Comités de Seguridad e Higiene serán asumidas por un vigilante de seguridad nombrado de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En todo caso, existirá como mínimo, un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo para cada una de las provincias.

Tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los centros sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para la Diputación General de Aragón, quien deberá, por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúan. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

Tendrán, asimismo, el deber de cumplir las normas que el Departamento establezca en la materia.

ARTICULO 50. Vigilancia del riesgo.

El Comité de Seguridad e Higiene solicitará, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajos que por sus características condiciones de mayor exposición o riesgo para los trabajadores o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Artículo anterior.

ARTICULO 51. Cambio de puesto de trabajo.

1. En los puestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño suficiente en la salud o integridad física del trabajador que no ocasione baja temporal o definitiva, el Departamento de Agricultura Ganadería y Montes estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que él viniese ocupando, y radicará en la misma localidad.

2. En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo contradictorio que acredite el daño causado, la necesidad de cambio de puesto de trabajo y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 52º.

1. Los Representantes de los trabajadores dispondrán de treinta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones representativas.

Los Representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita al Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente, dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo que por razones de urgencia debidamente justificadas se notifique con posterioridad.

Las referidas horas podrán acumularse en uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de personal de una misma provincia, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los Representantes, sin perjuicio de su remuneración.

Para la referida acumulación, será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectados, de la que se dará traslado, asimismo, a las Jefaturas de las respectivas unidades.

2. Los Representantes del Personal Laboral en las Comisiones Negociadora y Paritaria del Convenio que estén destinados fuera del término municipal de Zaragoza tendrán el derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas, cuyo importe será el pactado en el presente Convenio.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales, no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el Párrafo 1, no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Por el Departamento se cursarán las correspondientes autorizaciones de asistencia a las reuniones de dichas comisiones.

3. La Diputación General de Aragón respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de los servicios; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

4. Aquel Sindicato que demostrara una afiliación, como mínimo, del 10% del total de trabajadores afectados por este Convenio, podrá constituir la Sección Sindical Autonómica y designar, en su caso y previa notificación a la empresa, a un Delegado Sindical en cada provincia.

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

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

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

ARTÍCULO 53. Funciones de los Delegados Sindicales.

- Respetar y defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representan y los de los afiliados a los mismos, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes.
- Tendrán acceso a la información y documentación que se ponga en conocimiento de los Comités de Empresa y Delegados de personal del mismo ámbito, estando obligados a guardar el debido sigilo.
- Ser informados y oídos en materias procedentes a organización y racionalización del trabajo, reestructuración y reconversión de plantillas y sanciones, cuando afecten a afiliados del Sindicato.

Los Delegados sindicales de centro tendrán las funciones enumeradas en los apartados a) y c) en lo que afecte a su propio centro de trabajo.

ARTÍCULO 54.

Los Delegados sindicales gozarán de las garantías reconocidas a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, salvo en lo referente al crédito de horas que se disfrutará en función del ámbito para el que han sido designados, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores, diez horas.
- Desde 51 a 100 trabajadores, quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante, cuarenta horas.

Los Delegados sindicales podrán asistir a las reuniones de Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene y Comisión Paritaria, con voz y sin voto.

ARTÍCULO 55. Comité Intercentros.

Existirá un Comité Intercentros con el nombre de: 'Comité Intercentros del Personal Laboral del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes', constituido por 12 miembros cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa laboral vigente para los Comités de Empresa, de Centro o Locales, ampliados al ámbito de todo el colectivo.

Sus miembros tendrán derecho al devengo de dietas cuando sean convocados por las autoridades competentes de la Diputación General de Aragón, en materia de personal ó en materia retributiva.

ARTÍCULO 56.

Otras atribuciones del citado Comité Intercentros serán las siguientes:

- Conocerá las bases de las pruebas tanto de acceso como de

promoción, que les serán comunicadas por la Secretaría Central del Departamento.

- 2ª Será informado trimestralmente sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas y, — anualmente, de las que efectivamente se han realizado.
- 3ª Será oído en las decisiones y sobre las gestiones relativas al régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y asistencia o derivadas de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual, se entenderá decaído en su derecho.

ARTICULO 57.

Se establece por el presente Convenio un suplemento de treinta horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercenros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo — éstos ceder más del límite de sus propias horas (veinticinco normales más quince adicionales), y nunca las ya acumuladas en el Comité o provincia de origen. Dicha acumulación se regirá por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

ARTICULO 58.

Se pondrá a disposición del Comité Intercenros un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse/ con los trabajadores. Asimismo, cuando las características del Centro de trabajo lo permitan, los Delegados de personal y los Comités de Empresa dispondrán de un local y de uno o varios tablones de anuncios.

ARTICULO 59. Derecho de reunión.

Los trabajadores de cada centro de trabajo o localidad, tendrán derecho a realizar tres asambleas anuales dentro del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud a la Unidad o Servicio correspondiente, con especificación del día, hora y detalle de los asuntos a tratar.

ARTICULO 60. Garantías de los Representantes.

Los miembros del Comité de Centro y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán la siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, — aparte del interesado, el Comité de Centro o restantes Delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en el Organismo o Centro de trabajo — respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción — del trabajador en el ejercicio de su representación, sin per-

juicio por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social.

En todos los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

En los centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores, el Comité contará con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y existirá un tablón de anuncios específico para el personal laboral.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 61.

Las competencias de carácter disciplinario se ejercerán con arreglo a los siguientes criterios de conformidad con las normas — establecidas en la legislación vigente:

- 1ª En el supuesto de faltas leves, serán competentes para imponer/ sanciones y, en su caso, ordenar la incoación de expedientes — disciplinarios:
- El Consejero del Departamento o, por su delegación, los Directores Generales y Secretario General.
- 2ª La adopción de medidas provisionales y el acuerdo de incoación de expedientes sancionadores por faltas graves y muy graves se — efectuará por el Consejero del Departamento.
- 3ª Las demás facultades de carácter sancionador que puedan considerarse atribuidas a la Comunidad Autónoma de Aragón se ejercerán por la Diputación General de Aragón.

ARTICULO 62.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

- a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento/ de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe — la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante 3 días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Departamento.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse constituido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

4. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Diputación General de Aragón y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

5. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a/

su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana/ o laboral. La Diputación General de Aragón, a través del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes al que esté adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO X

RETRIBUCIONES

ARTICULO 63. Salario Base

Es el asignado para cada nivel en el Anexo II.

El salario/hora será el resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{SBC + A}{1.780}$$

siendo:

SBC : Salario Base Convenio

A : Antigüedad

1.780: Número de horas anuales que resultan de la jornada de 39 horas.

o, en su caso, el que resulta del Artículo 27.2º de este Convenio.

ARTICULO 64. Antigüedad.

El personal fijo de plantilla percibirá un complemento fijo de antigüedad por cada tres años de servicio en la cuantía que figura en el Anexo II.

Los trienios se considerarán perfeccionados a todos los efectos a partir del 1 de enero del año en que venza el trienio correspondiente

ARTICULO 65º. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias anuales cuyo abono se hará efectivo junto con las mensualidades de Junio y Diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será la establecida en el Anexo II, añadiéndole la cuantía que corresponda en concepto de Complemento mensual de antigüedad.

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

Los trabajadores en situación de excedencia por cumplimiento de Servicio Militar o Servicio Social Sustitutivo, tendrán derecho a percibir, si se encontraran en dicha situación el día 1 de Julio y/o el día 1 de Diciembre, las gratificaciones extraordinarias correspondientes, en la forma y cuantía establecidas en el Apartado anterior.

ARTICULO 66. Otras ayudas.

1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.
2. Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables en/

cuantía equivalente a dos mensualidades íntegras, a devolver/ en el plazo de un año, mediante reducción proporcional sobre/ los haberes a percibir cada mes.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos máximos equivalentes al importe de las pagas extraordinarias no liquidadas, a devolver en las fechas que de conformidad con este convenio correspondan al abono de las mismas.

ARTICULO 67º. Cálculo de la hora extraordinaria

Para hallar la cuantía correspondiente a la hora extraordinaria, el valor resultante de la fórmula para la determinación del salario hora, se incrementará en un 75%.

ARTICULO 68º. Trabajos en domingos y festivos

A los trabajadores que afecten parte de su jornada normal u ordinaria de trabajo en domingo o festivo, se les compensará de la siguiente forma:

- Un día festivo trabajado equivale a un día de descanso a disfrutar.
- Medio día festivo trabajado equivale a medio día de descanso a disfrutar.

Los días de descanso compensatorios se disfrutarán a lo largo del año cuando la organización del trabajo lo permita.

Independientemente de esta compensación, los trabajadores afectados por esta circunstancia, tendrán derecho a los días de descanso semanal correspondientes no disfrutados. Dicho disfrute deberá producirse en la semana siguiente a aquella en la que se realizó el horario especial determinado.

En todos los casos, el trabajador tendrá derecho a que se le abone el transporte que le facilite el acceso al Centro de trabajo correspondiente.

No obstante lo anterior, podrá permitirse en cada Centro, otras condiciones especiales, mediante compensación que se establezca a través de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

Para la distribución entre la plantilla de cada Centro de trabajo de la jornada de domingos y festivos, se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) Esta jornada se realizará preferentemente con carácter voluntario.
- b) Cuando exista un exceso de trabajadores voluntarios, se establecerá turno rotativo entre ellos.
- c) Cuando exista insuficiencia de personal voluntario, las horas no cubiertas por éste, se realizarán por turno rotativo obligatorio entre el resto del personal de la especialidad correspondiente.
- d) Cuando no exista ninguna persona voluntaria, las necesidades se cubrirán por turno rotativo obligatorio entre todo el personal de la especialidad correspondiente o de las especialidades afines, a juicio del Jefe de la Unidad.

ARTICULO 69. Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 de la mañana, percibirán un plus por trabajos nocturnos/ equivalente al 25% del salario base de su categoría, salvo que hayan sido contratados para la realización del trabajo en dichas horas.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a/ 4 horas, se abonará el plus solo sobre el tiempo trabajado. Si las horas nocturnas trabajadas excedieran de 4, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

ARTICULO 70º. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad

Podrán reconocerse, en función del puesto de trabajo, pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad que, para la vigencia del presente Convenio, quedan establecidos en las cuantías siguientes mensuales:

Nivel 1	16.047 ptas.
Nivel 2	13.942 "
Nivel 3	11.396 "
Nivel 4	10.861 "
Nivel 5	9.581 "
Nivel 6	9.098 "
Nivel 7	8.830 "
Nivel 8	8.118 "

ARTICULO 71º. Comisiones de servicio y dietas

Comisiones de servicio. Se entenderá como comisión de servicio, a efectos de este Convenio, la misión o cometido que circunstancialmente y por razones de servicio, deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación, fuera del término municipal donde radique su residencia oficial.

Dietas. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar el mismo como consecuencia de una comisión de servicio.

Las cuantías a percibir serán las que a continuación se establecen:

- 4.000 ptas. por alojamiento (a justificar)
- 3.500 ptas. por manutención (sin justificar)
- 1.750 ptas. por media manutención (sin justificar)

Se anticipará el 60% del importe de las cuantías, antes de realizarse la comisión de servicio, en virtud de lo determinado en la normativa vigente reguladora de las indemnizaciones por razón de servicio. Dicho anticipo deberá solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.

ARTICULO 72º. Kilometraje

El trabajador que utilice su propio vehículo, por razones del servicio y previa autorización del Jefe del Servicio correspondiente, percibirá la cantidad de 17 pesetas por kilómetro recorrido. El expresado importe quedará automáticamente revisado de acuerdo con la cuantía que a tal efecto fije la Diputación General de Aragón con carácter general para el personal a su servicio.

ARTICULO 73º. Pago mensual

El pago de haberes o salarios será mensual y se efectuará mediante transferencia bancaria u otras formas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

En el término de 6 meses a partir de la firma de este Convenio, se novarán los contratos de trabajo existentes hasta ese momento, con el fin de adecuar las condiciones de trabajo y categoría profesional a los establecidos en el mismo.

SEGUNDA

Dados los criterios de homogeneización y refundición de Convenios con los que se ha negociado el presente, las fechas en que nos encontramos y atendidas las razones institucionales manifestadas, se establece lo siguiente en relación con el aspecto retributivo de este Convenio:

A partir del día 1 de Julio de 1.985 entrarán en vigor los efectos económicos de este Convenio y se empezarán a aplicar los conceptos retributivos que se contienen en los Anexos II y III así como en los Artículos que se refieren a pluses y dietas.

En su consecuencia, por la Habilitación General, se procederá a realizar las liquidaciones que correspondan, atendiendo a lo percibido a cuenta desde esa fecha. En cuanto a las cantidades percibidas desde el 1 de Enero de 1.985 hasta el 30 de Junio, se respetarán en su integridad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Por los Servicios Provinciales y por los Representantes de los Trabajadores se estudiarán las fórmulas adecuadas para tratar de mejorar las condiciones especiales de aislamiento que padece el personal itinerante.

SEGUNDA

Durante la primera quincena del mes de Enero de 1.986, se iniciarán las negociaciones para el 2º Convenio Colectivo del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón.

TERCERA

Hasta tanto se celebren elecciones, seguirán ostentando la representación de los trabajadores, los Representantes actuales de los mismos, en los respectivos Convenios que se integran en éste. Dichos Representantes elegirán el Comité Intercentros y la Comisión Negociadora para el próximo Convenio.

CUARTA

Dadas las especiales características de los colectivos compuestos por los Conductores y Caladores transferidos a la Comunidad Autónoma procedentes del Organismo Autónomo I.C.C.N.A., en las negociaciones del Convenio Colectivo para el próximo año 1.986, se contemplará de forma específica y aparte, sus incrementos retributivos.

QUINTA. Complemento personal transitorio

Los trabajadores pertenecientes a las categorías que se indican en el Anexo núm. III del presente Convenio, percibirán un complemento Personal Transitorio de carácter absorbible y en cómputo anual, en la cuantía que en el mismo Anexo se especifica.

ANEXO I

NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES				
	I - PERS. DOCENTE	II - P.S. LABORATORIO	III - PERS. OFICINA	IV - PERS. AGRARIO	V - PERS. DE OFICIOS
1	TITULADO SUPERIOR.	TITULADO SUPERIOR.	TITULADO SUPERIOR.	TITULADO SUPERIOR.	TITULADO SUPERIOR.
2	TITULADO DE GRADO MEDIO.	TITULADO DE GRADO MEDIO.	TITULADO DE GRADO MEDIO.	TITULADO DE GRADO MEDIO.	TITULADO DE GRADO MEDIO.

NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES				
	I - PERS. DOCENTE	II - P.E. LABORATORIO	III - PERS. OFICINA	IV - PERS. AGRARIO	V - PERS. DE OFICIOS
3	TECNICO ESPECIALISTA. (1)	TECNICO ESPECIALISTA. (2)	TECNICO ESPECIALISTA.	TECNICO ESPECIALISTA. (3)	TECNICO ESPECIALISTA. (4)
4	CAPATAZ.	ANALISTA. (5)	ADMINISTRATIVO (6) OPERADOR DE ORDENADOR. DELINEANTE. (7)	CAPATAZ. (8) ANALISTA DE CAMPO.	CAPATAZ. (9)
5		OFICIAL 1º. (10)		OFICIAL 1º. (11)	OFICIAL 1º. (12)
6		AUXILIAR.	AUXILIAR. (13) TELEFONISTA.	OFICIAL 2º. (14)	OFICIAL 2º. (15)
7	AUXILIAR DE INTENDADO.		PERSONAL DE VIGILANCIA. (16)	PEON AGRARIO.	PERSONAL DE VIGILANCIA. (17)
8			PERSONAL LIMPIEZA		

- (1) Ayudante Técnico MAPA.- Capataces Doots. FP-2 MAPA.-
- (2) Ayudante Técnico Laboratº. INIA.-
- (3) Encargº G. Campo y AYTE. Tnoº. Campo INIA.- Encº Ppal. O ICONA.-
- (4) Maestro Industrial INIA.-
- (5) Maestro Especialista Laboratorio INIA.-
- (6) Oficial 2º Admº. INIA.- Oficial Oficina ICONA.-
- (7) Fotointerpretador ICONA.-
- (8) Encargº. Agrario INIA.- Mayoral MAPA.- Capataces ICONA.- Celador Mayor ICONA.- Auxil. Pecuario y Control. Pecuario MAPA.
- (9) Encogº Estº. ICONA.- Maestro Tall. INIA.- Capataz MAPA.-
- (10) Encargado Almacén MAPA.-
- (11) Pastor y Transeorista MAPA.-
- (12) Ofc. 1º Clás. ICONA.- Conductor MAPA.; Ofc. 1º of.var. INIA.- Cocinero MAPA.- Gobernante MAPA.-
- (13) Auxiliar Oficina ICONA.-
- (14) Celadores de 1º y 2º ICONA.-
- (15) Ofc. 2º Mecº ICONA.- AYTE. Cocina MAPA.-
- (16) Ordenanza y Conserje MAPA.-
- (17) Vigilante INIA.- Vigilante ICONA.-

ANEXO II

TABLA SALARIAL

NIVEL	SALARIO BASE		TWINED MENSUAL PERMAN	PAGA EXTRAORDINARIA PERMAN
	SEMANAL	MENSUAL		
1	1.540.800.-	115.000.-	1.057.-	80.400.-
2	1.207.600.-	90.000.-	1.057.-	65.800.-
3	1.018.800.-	76.200.-	2.517.-	52.200.-
4	964.800.-	71.700.-	2.576.-	52.200.-
5	900.000.-	68.000.-	2.139.-	42.000.-
6	852.000.-	64.000.-	2.167.-	42.000.-
7	746.000.-	54.000.-	2.167.-	37.000.-
8	702.800.-	52.400.-	2.167.-	37.000.-

ANEXO III

COMPLEMENTOS PERSONALES TRANSITORIOS ABSORTIBLES (CPT)

NIVEL	PERSONAL AFECTADO				IMPORTE CPT ANUAL
	Nº.	Categoría	anterior	Convenio	
1	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-
3	4	Encargado Principal de Obras	ICONA	55.000.-	55.000.-
	1	Encargado General	INIA	25.000.-	25.000.-
	1	Ayudante Técnico de Campo	INIA	25.000.-	25.000.-
	1	" " de Laboratorio	INIA	25.000.-	25.000.-
4	3	Capataces	MAPA	15.000.-	15.000.-

NIVEL	PERSONAL AFECTADO			IMPORTE CPT ANUAL
	Nº.	Categoría	anterior	
5	1	Oficial de 1º Transeorista	ICONA	150.000.-
	4	Oficial de 1º Conductor	ICONA	150.000.-
	3	Auxiliares Pecuarios	MAPA	31.000.-
	2	Controladores Pecuarios	MAPA	31.000.-
6	1	Celador de 1º.	ICONA	85.000.-
	48	Celadores de 2º.	ICONA	85.000.-
7	2	Peones	INIA	68.000.-
	1	Vigilante	INIA	68.000.-
8	4	Personal de Limpieza	INIA	112.000.-

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

1796

CORRECCION de erratas de la Resolución de 16 de diciembre de 1985, del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), por la que se establece la normativa para la entrega vinica obligatoria (EVO), en la campaña vinico alcoholera 1985/1986.

Advertidos errores en el texto de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 306, de 23 de