

Artículo 73.- Festividad de Nuestra Patrona y programación de "puentes":

- 1.- El día 18 de Junio, con motivo de la celebración de Nuestra Señora de la Luz, se considerará festivo a todos los efectos.
- 2.- Durante el presente año se concede al personal la opción de librar los días 2 y 30 de Mayo y 26 de Diciembre, con obligación de recuperar las horas correspondientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el día anterior sea festivo.
- 3.- En los días comprendidos entre Navidad y Fin de Año, la jornada será de 8 a 15 horas.

La recuperación correspondiente a los días 24 y 31 de Diciembre será de 4 horas por cada día. El personal de turnos, al que corresponda trabajar en cualquiera de dichos días, podrá disponer de cuatro horas libres acumulables a sus días de descanso.

Artículo 74.- Se establece una gratificación de 9.908,- Ptas para todo el personal que, por razón del servicio, se vea obligado a trabajar las tardes y noches del 24 al 25 de Diciembre o del 31 de Diciembre al 1º de Enero, así como las mañanas de Navidad y Año Nuevo.

Artículo 75.- Anticipos: Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurren circunstancias excepcionales, debidamente justificadas.

Artículo 76.- Condiciones más beneficiosas: La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Artículo 77.- Aprobación del Convenio: Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica e indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de declaración de nulidad en alguno de sus preceptos.

Artículo 78.- No repercusión en precios: Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que Unión Eléctrica-Fenosa aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Artículo 79.- Comisión Mixta para la interpretación del Convenio: Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo, a una Comisión Paritaria que estará integrada por seis Vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros seis Vocales en representación del personal, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, bajo la Presidencia de D. Carlos Palomeque López, Presidente de esta última Comisión.

Esta Comisión Mixta procederá, asimismo, a revisar en su totalidad el texto del Reglamento de Régimen Interior, a los efectos de elevar la correspondiente propuesta para su incorporación al próximo Convenio Colectivo.

Artículo 80.- Cláusula derogatoria: El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

16916 RESOLUCION de 17 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Diputación General de Aragón para el personal que presta sus servicios en materia de Urbanismo, Obras Públicas, Transportes y Turismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Diputación General de Aragón para el personal que presta sus servicios en materia de Urbanismo, Obras Públicas, Transportes y Turismo, que fue

suscrito con fecha de 25 de marzo de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de junio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN MATERIA DE URBANISMO, OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y TURISMO EN LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

ANEXO I

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

NIVELES Y CATEGORÍAS

Artículo 1.º Ambito territorial.-El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Art. 2.º 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 anteriormente acogido a los Convenios Colectivos del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, que presta sus servicios en la Diputación General de Aragón. También será de aplicación al Personal Caminero del Estado que presta sus servicios en la Diputación General de Aragón, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 3.º Ambito temporal.-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; no obstante, todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1986, excepto los efectos económicos de las comisiones de servicio y dietas, que se producirán a partir de la fecha de la firma, y la regulación de la jornada de trabajo, que empezará a regir el 1 de abril de 1986.

La duración del Convenio se fija en un año, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

NIVEL 1

Titulados superiores.-Son los que en posesión del título correspondiente, expedido por Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, que les es exigido, realizan funciones propias para las que les habilita su titulación.

Quedan incluidos en esta categoría los Titulados superiores del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

NIVEL 2

Técnicos especialistas.-Son los que en posesión del título adecuado, expedido por la Escuela Técnica correspondiente realizan funciones propias para las que les habilita su titulación.

Queda incluida en esta categoría la de Titulados de Grado Medio, del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, cuando se posea el título de Ingeniero y Arquitectos Técnicos.

NIVEL 3

Titulado de Grado Medio.-Es aquel trabajador que estando en posesión del correspondiente título ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su titulación.

NIVEL 4

Jefe de Unidad.-Es el trabajador que asume con plena responsabilidad funciones administrativas o técnicas, organizativas y de coordinación relativas a una unidad específica que supone cualquier actividad de las relativas al impulso de la tramitación administrativa requiriendo una especial responsabilidad o la ordenación y actuación coordinadora en materia de proyectos, laborato-

rio, topografía, cartografía, así como explotación, control y vigilancia de obras, a la responsabilidad organizadora de talleres y de la ejecución de las tareas a desarrollar en los mismos, a la superior función y dirección en las materias de delineación y las de programación informática, todo ello bajo las órdenes directas de su superior.

Quedan incluidas en esta categoría las de Técnico administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, Encargado administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, Oficial de primera administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo cuando actualmente se realicen funciones de organización de alguna unidad de tramitación administrativa con determinado grado de responsabilidad, las de Técnico práctico y Técnico auxiliar cuando se realicen funciones de explotación, proyectos, cartografía, administrativas, revisión e inspección de transportes por cable y de topografía relativos a apoyos fotogramétricos, triangulaciones y nivelaciones de precisión, las de Encargado general y Encargado del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, las de Delineante superior y Técnico auxiliar delineante del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y la de Auxiliar administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo cuando se ejerzan funciones de programación informática, y la de Oficial de segunda administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo cuando realice las funciones descritas anteriormente.

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

NIVEL 5

Administrativo.-Es el trabajador que desarrolla en la oficina con una cierta iniciativa y responsabilidad labores de confección de nóminas, preparación de datos estadísticos, movimiento de tesorería, caja y análogos que requieran los conocimientos necesarios de gestión administrativa para poder proponer a su superior alternativas de ejecución, además de las propias de mecanografía.

Quedan incluidas en esta categoría las de Oficial de primera administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, la de Administrativo Agrupado del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, Oficial de segunda administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y las de Auxiliar Técnico de Obras, Taller, Instalaciones y Explotación, Capataz de primera y Auxiliar administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones que vengán ejerciendo las funciones descritas en el párrafo anterior.

Ayudante.-Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener los siguientes conocimientos, según su especialidad:

Aritmética y Geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas, de lectura e interpretación de planos sencillos, de geología, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras, de normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales a utilizar, y realización de ensayos para el control de calidad, de maquinaria y organización de equipos de trabajo, así como las de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Quedan incluidas en esta categoría de las de Técnico auxiliar y laborante del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, la de Auxiliar Técnico de Obras, Taller, Instalaciones y Explotación del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, que realicen actualmente funciones de laboratorio, y la de Vigilante de Obras del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo cuando se estén ejecutando tareas propias de vigilancia de obra además de las descritas en el párrafo anterior.

Capataz.-Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y dotes de mando, ejerce la dirección sobre determinados equipos o brigadas, bajo la dependencia del Jefe de Unidad, al tiempo que toma parte personalmente en el trabajo.

Sus conocimientos teóricos-prácticos versarán sobre los trabajos a realizar en el taller o en la obra.

Su cometido será la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo y de los tiempos y materiales empleados, el suministro de datos sobre producción y rendimientos y, en particular, la formación y capacitación del personal.

Quedan incluidas en esta categoría las de Contraamaestre, Jefe de Equipo y Capataz de primera del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y la de Oficial primera Mecánico del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo cuando se realicen las funciones descritas en los párrafos anteriores.

Delineante.-Es el trabajador que, bajo las órdenes de un titulado superior, medio o Jefe de Unidad, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos, estando en posesión de los siguientes conocimientos:

Algebra a nivel de BUP o equivalente, dibujo de proyecciones, secciones, taller y estructuras y levantamiento de croquis y planes.

Quedan incluidas en esta categoría las de Delineante de primera y Delineante de segunda del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Inspector-Revisor de Maquinaria.-Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de los vehículos y maquinaria en la obra, parque o taller.

Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el manejo de las máquinas por los operadores, colaborando en la formación de los mismos.

Cuidará asimismo de que las máquinas se empleen en los trabajos para los que sean adecuadas.

Deberá estar en posesión del carné de conducir clase C, y conducirá el vehículo que se le asigne.

Queda incluida en esta categoría la de Inspector-Revisor de Maquinaria del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Operador de ordenador.-Es el trabajador encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, terminales, microordenadores y máquinas básicas; interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos de dichas máquinas y transmite a su superior las anomalías lógicas observadas.

Deberá tener conocimientos suficientes de manipulación de las máquinas y de lenguaje de programación.

Queda incluida en esta categoría la de operador de ordenador del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y la de Auxiliar administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, cuando realice las funciones descritas en los párrafos anteriores.

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

NIVEL 6

Práctico.-Es el trabajador que, con conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en las obras o servicios trabajos que le son propios. Deberá poseer conocimientos suficientes para desarrollar los siguientes trabajos:

Replanteos, levantamientos taquimétricos, nivelaciones, control de obras, mediciones y otros análogos, tales como mantenimiento y reparación de la red de radiotelefonía.

Quedan incluidas en esta categoría las de Práctico Topógrafo, Auxiliar técnico de obras, taller, instalaciones y explotación y Oficial primera Electricista del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Guarda mayor fluvial.-Es el operario del que depende un grupo de Guardas Jurados fluviales.

Queda incluida en esta categoría la de Guarda mayor fluvial del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Mecánico revisor.-Es el que, con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos o croquis de mecanismos de máquinas y de sus elementos o piezas, efectúa todo tipo de trabajos que puedan ejecutarse en los vehículos y/o máquinas, sabiendo realizar inspecciones siguiendo las instrucciones del servicio competente.

Posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las reparaciones en obra con iniciativa propia, utilizando los medios auxiliares disponibles.

Para sus desplazamientos a la obra deberá conducir el vehículo que se le asigne cuando lo requieran las necesidades del servicio, debiendo estar en posesión del permiso de conducir de clase C.

Quedan incluidas en esta categoría las de Oficial primera, segunda y tercera Mecánico del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo cuando se ejerzan las funciones descritas para esta categoría profesional.

NIVEL 7

Vigilante de Obra.—Es el trabajador que, con conocimientos elementales de construcción, realiza la vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

Queda incluida en esta categoría la de Vigilante de Obra del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

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

Quedan incluidas en esta categoría las de Oficial primera Conductor del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y la del operador de Maquinaria Pesada del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Oficial primera de oficios varios.—Es el trabajador que, poseyendo la práctica y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Quedan incluidas en esta categoría las de Oficiales de primera de las diversas especialidades establecidas en el Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Almacenero.—Es el encargado del almacén central del servicio, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada, redactando los partes de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica de mecanografía, y estará a las órdenes del Jefe de Unidad.

Quedan incluidas en esta categoría las de Almacenero de almacén central del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y Auxiliar administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo que realice en la actualidad las funciones descritas en el párrafo anterior.

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

NIVEL 8

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador encargado en tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo en oficina, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de recibos y libros de registro, y transcripción en general de mecanografía y taquigrafía. Deberá poseer los conocimientos prácticos adecuados a las actividades a desarrollar.

Quedan incluidas en esta categoría las de Auxiliar Administrativo del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, la de Telefonista de segunda del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y la de Ordenanza del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, que realice en la actualidad las funciones descritas en el párrafo anterior.

Oficial de segunda de oficios varios.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida a los trabajos propios de Oficial de primera, ejecuta los correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia.

Quedan incluidas en esta categoría las de Oficial de segunda de las especialidades establecidas en el Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, así como las de Sondista Prospector de tercera y la de Oficial de tercera Mecánico, cuando realicen en la actualidad las funciones propias de un Oficial de segunda, del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Oficial de segunda Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase C, conoce la mecánica, manejo y entretenimiento de maquinaria y vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en obras, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran: Camiones hasta 10 toneladas de carga útil, pintabandas autopropulsadas, camiones con remolque hasta 700 kilogramos, vehículos regadores de productos asfálticos, compresores autopropulsados, plantas de fabricación de aglomerado en frío de hasta 50 toneladas/hora, compactadores estáticos y vibratorios de cualquier tipo y potencia y furgonetas.

Queda incluida en esta categoría la de Oficial de segunda Conductor del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Guarda Jurado Fluvial.—Es el operario que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre y policía en orden a los aprovechamientos que determina la legislación en materia de aguas, debiendo realizar las operaciones pertinentes a este fin.

Queda incluida en esta categoría la de Guarda Jurado Fluvial del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Calcedor.—Es el empleado que limita sus actividades a copias por medio de papeles transparentes, dibujos o croquis, sabe dibujar a escala croquis sencillos, claros, bien interpretados, copiando dibujos de la muestra, o bien dibujando en limpio, así como reproduce planos y documentos, dobla y corta planos y realiza otros trabajos análogos.

Queda incluida en esta categoría la de Calcedor del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

NIVEL 9

Peón especializado.—Es aquel operario que tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Podrán ocuparse de máquinas herramientas de pequeña potencia, como: Hormigoneras, compactadores de peso inferior a tres toneladas, vibradores, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas y otras análogas, así como de todo tipo de trabajos que requieran la aportación de esfuerzo físico.

Quedan incluidas en esta categoría las de Práctico especializado, Peón especializado, Peón, Oficial de tercera Mecánico, Aprendiz y Almacenero del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y la de Basculero del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Ordenanza.—Son los trabajadores que realizan las funciones de recogida y entrega de la correspondencia, orientación al público, vigilancia y control de los puntos de acceso, hacerse cargo de la entregas y avisos trasladándolos a su destino, trabajos rudimentarios de oficina como franqueo y cierre de la correspondencia y fotocopias, pudiendo completar estas tareas con el cuidado y reparaciones menores del inmueble y jardines, así como la apertura y cierre de las puertas de acceso al centro, traslado de mobiliario en el interior de los edificios y atender al teléfono.

Quedan incluidas en estas categorías las de Ordenanza del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y la de Enlace de Oficina de Turismo del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

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

NIVEL 10

Personal de servicios domésticos.—Es aquel que, como conocimientos a nivel de formación elemental, desempeña las tareas de

limpieza de las dependencias y enseres del centro, servicio de cocina y comedor, plancha, costura y lavandería.

Quedan incluidas en esta categoría las de Limpiadoras del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Art. 4.º *Denuncia.*-No será necesario realizar la denuncia previa del presente Convenio, sino que se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia, fecha a partir de la que cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las conversaciones. Hasta tanto se alcance acuerdo expreso el Convenio quedará prorrogado en sus mismos términos.

Art. 5.º *Comisión Paritaria, naturaleza y funciones.*-La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

Composición.-La Comisión se compondrá de un máximo de seis Vocales por cada una de las partes y se constituirá en un plazo máximo de quince días a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

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

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

Art. 6.º *Respecto a las condiciones más beneficiosas individuales y colectivas.*-Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más ventajosas a las que, para los respectivos supuestos, contempla este Convenio.

Art. 7.º *Organización de trabajo.*-La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad de los órganos directivos de los Departamentos.

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

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

La Diputación General de Aragón deberá informar previamente al Comité Intercéntricos de los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

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

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Art. 8.º *Retribuciones.*-Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

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

- Salario base.
- Complementos personales.
- Otros complementos.

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

Complementos personales. Complemento de antigüedad.-El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor figura reflejado en el anexo II del Convenio.

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

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

Segunda.-Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo 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 retribuidas o baja transitoria por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento para 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 antigüedad en razón de la totalidad de los años trabajados, cualquiera que sea la categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador.

También se estimarán los servicios prestados en período de prueba y por el personal laboral con contrato de duración determinada, cuando éste pase sin solución de continuidad a ocupar plaza fija en la plantilla de la Diputación General de Aragón.

Cuarta. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir de 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio.

El pago de haberes o salarios será mensual.

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*-Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año, que habrán de abonarse una en el mes de junio y la otra en el de diciembre, ambas por la cuantía de salario base más antigüedad.

Art. 10. *Otros complementos salariales.*-De penosidad, toxicidad o peligrosidad. Los referidos complementos deberá acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general consistirá en su eliminación, al desaparecer las circunstancias negativas que lo justifiquen y serán incompatibles entre sí.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de tales características, deberá abonárseles la cantidad de 414 pesetas por día de trabajo efectivo. Si estos trabajos se efectúan durante la mitad o menos de la jornada, la cuantía será del 50 por 100.

Se considera incluidos dentro de este apartado los siguientes trabajos:

a) Trabajos penosos.

- Trabajos con martillos compresores en rotura de pavimentos y perforaciones, en desmontes de rocas y canteras.

- Limpieza de nieves y empleo de fundentes o abrasivos a mano o con molinetes sobre nieve o hielo. Para el personal que maneja los camiones y máquinas dentro de la cabina, sólo será de aplicación en condiciones climatológicas adversas de gran nevada, ventiscas, o situaciones análogas.

- Obras y trabajos en zonas, zanjas, colectores y cimentaciones inundados de agua o fango.

b) Trabajos tóxicos:

Debe considerarse, en primer lugar, que la toxicidad de los materiales afecta al personal que los maneja o está en contacto con ellos, pero no al resto del personal que integra el equipo. No obstante, para mayor aclaración, se pasará a examinar a quién corresponde el complemento, en cada operación concreta.

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

- *Riegos asfálticos:* El personal que maneja el ligante. Asimismo quienes manejan la extendidora remolcada de gravilla, y el personal del repaso. También el responsable del equipo y el

personal encargado de la limpieza y reparación cuando no se haya suprimido la emulsión.

- Aglomerado en frío o caliente:

Fabricación: Quienes tengan a su cargo el circuito de ligantes de la planta.

Extendido: El personal que esté en contacto directo con este producto, entre otros, el que maneja la extendidora, el personal que participa en la extensión y el responsable del equipo.

- Señalización horizontal: Toda la brigada.

- Túneles: Quienes realicen trabajos en túneles con un nivel de monóxido de carbono superior a 1/10.000.

- Pintura con pistola, en locales cerrados.

c) Trabajos peligrosos:

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

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

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

- En los trabajos en túneles con longitud superior a 25 metros, cuando no se disponga de iluminación fija o provisional.

- Trabajos con explosivos: El artificiero.

De montaña.-Se establece un complemento en la cuantía 468 pesetas/día de trabajo efectivo que deberán percibir quienes trabajen permanentemente en montaña, con condiciones climatológicas adversas y en alturas superiores a los 1.350 metros y a la intemperie. Este complemento deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabinas.

De aislamiento.-Los trabajadores que residan y realicen su trabajo de forma habitual en zonas aisladas, percibirán un complemento por este concepto en la cuantía de 207 pesetas/día de trabajo efectivo. Este complemento será incompatible con el de montaña.

De trabajos nocturnos.-Se regulará por lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De especialidad.-El personal caminero que realice funciones correspondientes a una categoría cuyo nivel salarial sea superior al suyo, percibirá, mientras lo realice, la diferencia de salario correspondiente.

De doble función.-Este complemento se abonará a todo el personal que, además de su trabajo habitual, realice otras funciones de igual o inferior categoría, durante la jornada de trabajo. Su cuantía será de 468 pesetas por cada día en que realice dicha función.

De calidad o cantidad de trabajo.-En razón a la especial dedicación que requieren determinados puestos de trabajo, las personas que los desempeñen percibirán un complemento de puesto de trabajo, únicamente mientras desarrollen dichos trabajos, estando a disposición de su superior inmediato siempre que por él sean requeridos. Este complemento es incompatible con el abono de horas a prorrata por el exceso en tiempo de desplazamiento previsto en el artículo 13.

Tales complementos se atribuyen exclusivamente a los siguientes puestos, por las cuantías aquí expresadas:

- Secretarías de Consejeros: 23 por 100 del salario base, por catorce pagas.

- Personal de vigilancia de obras: 23 por 100 del salario base más antigüedad, en cómputo diario y durante el tiempo en que desempeñe las tareas de vigilancia.

De puesto de trabajo.-El personal afectado por este Convenio que maneje motoniveladoras y máquinas dinámicas quitanieves percibirá un complemento de puesto de trabajo de 225 pesetas por día efectivamente trabajado, debiéndose garantizar doscientos veinte días al año a aquellos que tienen asignada de forma habitual durante el período anual tales funciones.

De transporte.-La Diputación General de Aragón atenderá los gastos de locomoción por desplazamiento de los trabajadores cuyos centros de trabajo fijos se encuentren situados fuera del casco urbano, cuando no les proporcione medios de transporte. Su cuantía será de 17 pesetas/kilómetro.

De productividad.-Los trabajadores con categoría profesional de oficial de primera de oficios varios y oficial de segunda de oficios varios tendrán derecho a la percepción de un plus de productividad de un 2 por 100 sobre el salario base. Los requisitos que determinen la concesión del mismo serán fijados por la Comisión Paritaria.

Art. 11. *Comisiones de servicios y dietas.*-Comisiones de servicios: Se entenderá por comisión de servicio, a efectos de este Convenio, la misión o cometido que por razones de servicio deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación, fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo oficial.

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

El personal que desarrolle su trabajo habitual en la carretera, a excepción de los conductores de turismo, tendrá derecho a una media dieta por manutención de 800 pesetas cada día que se produzca dicho desplazamiento, si tiene que realizar una comida fuera de su domicilio.

El personal que de manera esporádica se desplace en comisión de servicio a lugar distinto del de su centro de trabajo tendrá derecho a una media dieta por manutención de 1.200 pesetas si tiene que realizar una comida fuera de su domicilio.

El personal que por necesidades del servicio tenga que efectuar desplazamientos fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo percibirá una dieta de 3.000 pesetas si hubiere de realizar fuera de su domicilio habitual las dos comidas principales. En el supuesto de que también hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la dieta se elevará a 4.500 pesetas, debiendo justificar esta circunstancia mediante factura por el alojamiento o cuando ello no fuera posible, por certificación del capataz o responsable de la unidad de trabajo. El día de regreso se abonará media dieta por gastos de manutención, si tiene que realizar la comida fuera de su domicilio.

Cuando se facilite alojamiento y el servicio necesario para hacer frente a la manutención por parte del departamento al personal desplazado, éste tendrá derecho a la percepción de 1.750 pesetas/kilómetro en concepto de dieta.

El uso del vehículo propio dará lugar a una indemnización de 17 pesetas/kilómetro recorrido, siempre que para ello se hubiese autorizado el desplazamiento. La justificación se realizará mediante declaración jurada del interesado de haber utilizado vehículo propio, expresando la matrícula del mismo.

La dieta establecida y gastos de viaje se devengarán en los mismos términos para los representantes de los trabajadores por asuntos sindicales, previa autorización del departamento.

En los supuestos de desplazamientos, se anticipará el 80 por 100 del importe de las cuantías antes de realizarse la comisión de servicio, en virtud de la normativa vigente reguladora de las indemnizaciones por razón de servicio. Dicho anticipo deberá solicitarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Los desplazamientos al extranjero deberán ser autorizados por el departamento y darán derecho a la percepción, por analogía, de las dietas señaladas, para este supuesto con carácter general para la Diputación General de Aragón.

Cuando el desplazamiento se prevea superior a tres meses, será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador con quince días de antelación, en el que se hará constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento. Si es inferior a estos tres meses, el servicio igualmente deberá comunicarlo al trabajador con la máxima antelación posible.

El personal que desarrolle sus trabajos dentro de su término municipal, en régimen de jornada partida y no pueda desplazarse a su domicilio a realizar la comida, tendrá derecho al percibo de la media dieta habitual, presentando justificante de la comida.

Art. 12. En caso de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y el importe de dos dietas completas.

Además percibirá una indemnización de 500.000 pesetas, o de 300.000 pesetas, si la Diputación General de Aragón le proporciona vivienda.

Independientemente de las indemnizaciones anteriores, la Diputación General de Aragón gestionará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos del trabajador trasladado cuando éstos cursen estudios en Educación General Básica, Formación Profesional en sus diversos grados, Bachiller Unificado Polivalente o Curso de Orientación Universitaria.

Tendrán prioridad para no ser trasladados:

- Los representantes legales de los trabajadores.
- Los trabajadores con capacidad disminuida.

Art. 13. *Jornada de trabajo.*-El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será de treinta y ocho horas semanales, de lunes a viernes, con un descanso diario de veinte minutos en jornada continuada, que se computará como tiempo trabajado.

La jornada anual de trabajo efectivo será de mil setecientas treinta y cinco horas.

Con carácter general, entre los representantes de los trabajadores y la Diputación General de Aragón se acordará el calendario laboral para el año siguiente.

La jornada laboral será continuada con carácter general. En aquellos centros que por razones extraordinarias del servicio no se puede realizar jornada continuada, ésta no podrá ser partida en más

de dos periodos. La Diputación General de Aragón asume el compromiso de informar a los representantes de los trabajadores de todos los supuestos excepcionales que se vayan a producir.

Al personal de brigadas y otro personal, cuando desarrollen su trabajo en el campo, se le computará dentro de la jornada el tiempo empleado en su desplazamiento hasta el límite del 8 por 100 de la jornada anual. El exceso en tiempo de desplazamiento, sobre la jornada establecida, hasta un 15 por 100 de la anual, se le abonará a prorrata, no pudiendo en ningún caso exceder de diez horas treinta minutos la jornada diaria, incluida una hora para comer.

La determinación del salario hora se hará mediante la siguiente fórmula:

$$Sh = \frac{\text{(Salario real + antigüedad) en cómputo anual}}{1.735}$$

El personal que efectúe jornada reducida percibirá sus retribuciones con arreglo a la siguiente fórmula:

$$n \times \frac{\text{(antigüedad + salario real)}}{38}$$

siendo n el número de horas de jornada normal.

La jornada de los Guardas y Vigilantes y de los Conductores de turismo se regulará por el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso, será preciso el informe de los representantes de los trabajadores.

Cuando la Dirección del Centro o el Comité tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del INSERSO.

Este horario flexible será incompatible con la reducción de jornada regulada en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. Horas extraordinarias.—El exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio será compensada en cómputo mensual con el correspondiente tiempo de descanso.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en casos de urgencia. Para su regulación se estará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre el servicio y el trabajador. En caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el mes siguiente a aquel en que se produjo el exceso sobre la jornada pactada.

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

Art. 15. Vacaciones y fiestas retribuidas.—El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales e ininterrumpidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría. Las vacaciones comenzarán obligatoriamente en días laborables, entendiéndose por tales los que en el centro tengan esa consideración, de acuerdo con el calendario laboral pactado.

En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo fraccionar en dos periodos, de común acuerdo con el servicio.

En el caso de que por estrictas necesidades del servicio, que no pudieran ser solventadas de otra forma, sea preciso que el trabajador disfrute, al menos, la mitad de las vacaciones fuera del periodo comprendido en el párrafo anterior, la duración será de cuarenta días naturales.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 1 de marzo la petición del periodo de vacaciones que desee disfrutar durante el año, para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique el oportuno calendario vacacional. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden antes del 1 de abril.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar a lo largo del año de siete días laborables de permiso. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones anuales. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute del permiso de los siete días en cualquier época del año, completa o fraccionadamente, y siempre con subordinación a las necesidades del servicio.

El periodo anual a los efectos de este permiso se considera prorrogado hasta el día 7 de enero del año siguiente, con objeto de

permitir la adecuada distribución de turnos durante las fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

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

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 de mes como mes completo.

Art. 16. Licencias.—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días por razón de matrimonio.
- Siete días por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y por alumbramiento de la esposa o persona con quien conviva maritalmente.
- Seis días por muerte del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, padres, hijos y hermanos.
- Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier otro pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que sobrepase los 300 kilómetros de distancia y de tres días si la distancia supera los 300 kilómetros.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Un día por traslado de domicilio dentro de la misma población. En caso de cambio de domicilio a distinta población el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de tres días.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días laborables. Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

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

CAPITULO IV

Otras condiciones de trabajo

Art. 17. Incapacidad laboral transitoria.—El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad, continuará percibiendo el total de sus haberes reales o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación.

Todo el tiempo que dure la situación de ILT o maternidad, será considerado como días trabajados a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Art. 18. Jubilación.—A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación para el personal afectado por este Convenio será forzosa a la edad de sesenta y cinco años.

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

Como fomento a la jubilación, la Diputación General de Aragón abonará a los trabajadores que tuvieran derecho a pensión los siguientes premios:

- A los sesenta y cinco años de edad: Cuatro mensualidades del salario real.
- A los sesenta y cuatro años de edad: Seis mensualidades del salario real.
- A los sesenta y tres años de edad: Ocho mensualidades del salario real.

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

Art. 19. Fallecimiento del trabajador.—En caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a su cónyuge o persona con quien conviviera maritalmente, hijos o padres del mismo, si están a su cargo, un auxilio de defunción consistente en 10 mensualidades del importe del salario real.

Art. 20. Póliza de seguros.—Con independencia de lo establecido en la legislación general, la Diputación General de Aragón formalizará una póliza de seguro que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de

accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en favor del trabajador o sus herederos, en las cuantías que se reseñan a continuación:

- Muerte: 2.400.000 pesetas.
- Invalidez permanente absoluta: 4.800.000 pesetas.

Art. 21. *Retirada del permiso de conducir.*—Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, la Diputación General de Aragón le proporcionará otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la retirada del permiso.

Art. 22. *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, originadas 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 Diputación General de Aragón un seguro de responsabilidad civil.

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

El pago de las indemnizaciones por parte del 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 incurrieran 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.

Art. 23. *Anticipos a cuenta.*—El trabajador tendrá derecho a percibir, en el momento en que lo solicite, anticipos a cuenta de su salario mensual de hasta el 100 por 100 del mismo.

Art. 24. *Préstamos.*—Los trabajadores podrán solicitar préstamos, y la Diputación General de Aragón, previa justificación, concederlos. La cuantía de los mismos no podrá exceder del importe de tres mensualidades del salario. Excepcionalmente, podrá concederse de cinco a doce mensualidades.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad de 1/12 a 1/48 parte del préstamo, a elección del trabajador. No se concederá nuevo préstamo mientras no se haya amortizado el anterior.

Art. 25. *Capacidad disminuida.*—El trabajador que por motivos de edad u otras circunstancias sobrevinidas vea disminuida su capacidad de trabajo, será destinado a un puesto más adecuado a sus condiciones, sin mengua salarial alguna, siempre que no exista declaración de invalidez permanente o absoluta.

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

Art. 26. *Ropa de trabajo.*—La Diputación General de Aragón proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, a todos los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, de ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tienen que desarrollar su función, según la relación siguiente:

1. Brigadas.

- Anual: Un mono. Un pantalón y camisa de verano. Un par de botas. Un par de guantes. Un pasamontañas.
- Cada tres años: Un chubasquero. Un par de botas de agua. Un chaleco reflexivo. Un chaquetón.
- Incremento anual para los equipos de riegos asfálticos: Un pantalón y camisa de verano. Un par de guantes de goma.
- Equipo de nieves en zonas de fuerte incidencia: Un anorak cada cinco años. Un par de botas altas cada tres años. Un par de guantes cada tres años. Seis pares de calcetines cada tres años.
- Equipo de nieves en zonas de mediana incidencia: Un anorak cada ocho años. Un par de botas altas cada cinco años. Un par de guantes cada cinco años. Seis pares de calcetines cada cinco años.

2. Talleres.

- Anual: Dos monos. Un pantalón y camisa de verano. Un par de botas.
- Cada tres años: Un chaquetón.

3. Explotación.

- Anual: Un uniforme. Dos camisas. Un par de botas.
- Cada tres años: Un mono. Un chubasquero. Un chaquetón. Un par de botas de agua. Un chaleco reflexivo.

4. Conductores de turismo.

- Cada dos años: Un traje de verano. Un traje de invierno. Cuatro camisas. Dos corbatas. Dos pares de zapatos.
- Cada tres años: Un mono. Un par de botas. Un chaquetón.

5. Ordenanzas.

- La establecida con carácter general para los de la Diputación General de Aragón.

6. Topografía y vigilancia de obras.

- Cada tres años: Un par de botas. Un chaquetón.

7. Laboratorio.

- Anual: Una bata.
- Cada tres años: Un par de botas. Un mono. Un chaquetón.

8. Delineación.

- Cada dos años: Una bata.

9. Limpiadoras.

- Anual: Dos batas. Dos pares de zapatillas.

10. Basculeros.

- Anual: Un mono. Un pantalón y camisa de verano. Un par de botas.
- Cada tres años: Un chaquetón.

Art. 27. *Actividades socio-culturales.*—La Diputación General de Aragón fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o recreativas, de consumo y construcción de viviendas, prestando en todos los casos la colaboración técnica y jurídica para conseguir estos objetivos.

CAPITULO V

Ingresos, traslados y ascensos

Art. 28. *Clasificación del personal.*—Personal fijo.—Es el contratado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Personal interino.—Es el contratado para sustituir a trabajadores de la Diputación General de Aragón con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de la norma o pacto individual o colectivo. La duración del contrato será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido.

Personal eventual.—Es el contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Diputación General de Aragón. La duración máxima del contrato será de seis meses dentro de un período de doce.

Personal para obra o servicio determinado.—Es el contratado para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Diputación General de Aragón y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La Diputación General de Aragón pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores los contratos de duración determinada.

Personal fijo discontinuo.—Es el contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto para actividades de temporada o campaña como de carácter normal y permanente, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

Todos los contratos se celebrarán por escrito y estarán basados en el principio de estabilidad en el empleo.

Art. 29. *Escalafones y plantillas.*—El Departamento 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 expresarán la categoría profesional, nivel retributivo y antigüedad en la Empresa. El personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos.

La plantilla ideal del personal de cada centro es la que se considera necesaria para el normal y ajustado desarrollo de las funciones que tiene encomendadas, y expresa las distintas categorías profesionales, el número de trabajadores de cada una y su nivel retributivo. Esta plantilla se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, a la firma del presente Convenio.

Art. 30. *Ingresos, traslados y ascensos.*—1. Publicidad de vacantes: Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva

creación como a consecuencia de vacantes producidas, en la totalidad de los centros dependientes de la Diputación General de Aragón incluidos en el ámbito de presente Convenio, serán anunciados en los mismos durante el plazo de siete días, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

2. Sistema de cobertura: Las plazas vacantes a cubrir se proveerán siguiendo los turnos que más abajo se establecen, relacionados por orden de prioridad:

a) Turno de reintegro de excedente. Los excedentes por razón de incompatibilidad y los voluntarios podrán reintegrarse al servicio activo, estando condicionado su reintegro a que haya vacantes en su categoría o en categoría inferior si así lo solicita el trabajador, procediendo en dicho caso a la novación de mutuo acuerdo de su contrato de trabajo y firma de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

En caso de varias solicitudes, se atenderán por estricto orden de presentación.

b) Turno de ascensos. En la provisión de vacantes por turno de ascenso, la selección de los candidatos se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Concurso de méritos con el siguiente baremo:

1. Pertener a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional: Un punto.

2. Años completos de servicio, de cero a 15 como máximo: 0,5 puntos por año.

b) Prueba de aptitud. Deberán realizarla todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de cero a 20, cuando exluidos del concurso de méritos los que no alcancen un mínimo de 10 puntos en esta prueba.

Las plazas vacantes se adjudicarán a los aspirantes con mayor puntuación final, obtenida ésta por la suma de los puntos de los apartados a) y b).

c) Turno de traslados. Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores, se cubrirán por concurso de traslado dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma.

Podrá participar en este turno todo el personal con contrato de trabajo de carácter fijo, siempre que corresponda a su categoría profesional, y la adjudicación de vacantes se efectuará de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Tendrán preferencia absoluta quienes por razones de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos, cónyuge o conviviente, necesite un tratamiento especial que no puedan recibir en el lugar de residencia.

b) Baremo:

1. Derecho de consorte: Dos puntos.

2. Años completos de servicio, de cero a 15 como máximo: 0,5 puntos por año.

3. Traslados forzosos que no lo hayan sido por sanción: Tres puntos por cada traslado.

d) Turno de nuevo ingreso. Cuando las plazas no se cubrieran por cualquiera de los sistemas anteriores, se procederá a su provisión mediante convocatoria pública.

La convocatoria se publicará en el «Boletín Oficial de Aragón», y en ella se expresará: Clase y número de plazas de cada categoría que se prevén cubrir, lugar de localización, requisitos exigidos, documentación a presentar, forma de selección, y se concederá un plazo no inferior a quince días para la presentación de solicitudes.

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

e) Órgano seleccionador. Con carácter general y para cualquiera de las formas establecidas para la provisión de vacantes, el órgano seleccionador estará compuesto por:

- El Director general del Departamento o persona en quien delegue.

- El Secretario general del Departamento o persona en quien delegue.

- El Jefe del Servicio de la Función Pública o persona en quien delegue.

- Dos representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa.

Dicho órgano adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

Asimismo, este órgano determinará el tipo de pruebas a realizar, atendiendo a que el contenido de éstas se corresponda con la naturaleza de la vacante a cubrir.

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

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

Art. 31. *Contratos de duración determinada.*-a) Personal contratado temporalmente para la cobertura de vacantes sin reserva del puesto de trabajo. Es aquel trabajador que se contrata temporalmente para la realización de una obra o servicio determinado, para trabajos esporádicos, acumulación de tareas y por el tiempo preciso para la provisión de la plaza vacante. En este último supuesto la duración del contrato será por un plazo máximo de un año.

b) Personal contratado temporalmente para cubrir plazas con reserva de puesto de trabajo.

Este sistema de contratación se utilizará en los supuestos en que el titular de la plaza se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, cumplimiento del servicio militar, excedencia forzosa y excedencia por guarda de un menor de acuerdo con el artículo 46, apartado tercero, del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra que suponga la mencionada reserva.

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

Si por alguna circunstancia la plaza quedara definitivamente vacante, se cubrirá por los turnos establecidos en el artículo 30 del presente Convenio. En todo caso, el contrato del trabajador interino subsistirá hasta que se cubra dicha plaza.

c) Procedimiento de contratación de urgencia. En los casos anteriores, cuando se aprecie urgencia en la provisión de las vacantes, en el plazo de veinticuatro horas se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y se solicitará del INEM el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para la plaza a cubrir.

La selección de entre ellos se efectuará por el Secretario general del Departamento o persona en quien delegue, con la presencia de un trabajador nombrado por el Comité de Empresa.

En los restantes casos se estará a lo dispuesto en el artículo 30.2, d).

Art. 32. *Periodo de prueba.*-El periodo de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; un mes para los trabajadores de cualificación u Oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo en plantilla de su misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

La situación de incapacidad laboral transitoria durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Una vez terminado el periodo de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho periodo.

Art. 33. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-Cuando por necesidades del servicio, la Diputación General de Aragón destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá con los salarios que correspondan a esa categoría durante el periodo 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.

En casos especiales y por necesidad estricta, el servicio podrá destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los de la inmediatamente anterior y en ningún caso podrán tener una duración superior a un mes.

El trabajador, durante ese periodo, seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

Cuando se encomiende a un trabajador la realización de trabajo de superior o inferior categoría, será preceptivo informe previo del Comité y la comunicación por escrito al trabajador afectado.

La Diputación General de Aragón no podrá encomendar a ningún trabajador cualquier labor que menoscabe su dignidad profesional o sea lesiva para su dignidad como persona.

CAPITULO VI

Excedencias

Art. 34. *Excedencia y sus clases.*-El personal afectado por el presente Convenio podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

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

1. **Excedencia voluntaria:** El trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho al disfrute de una excedencia por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir, mientras dure, retribución alguna de la Diputación General de Aragón, y supondrá la pérdida del derecho de disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle.

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.

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

Si existiese vacante de nivel inferior al del trabajador excedente que solicita el reintegro, podrá ocuparla con las condiciones económicas que correspondan a éste, 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.

Agotado el plazo máximo de excedencia voluntaria, no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos dos años de servicio efectivo desde el reintegro.

La Comisión paritaria determinará qué categorías pueden considerarse similares y cuáles 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.

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

a) Por designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por ostentar cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca, que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) Por contrato de trabajo o prestación de servicios en Organismos internacionales y con Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración, en representación de la Comunidad Autónoma.

d) Por hallarse integrado, en calidad de personal de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente del Presidente o Consejero, según determina el artículo 39 de la Ley 3/1984, de 22 de junio, del Presidente, de la Diputación General de Aragón y de la Administración de la Comunidad Autónoma.

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

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

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

4. **Excedencia por razón de incompatibilidad:** Declarada la incompatibilidad para el desempeño de su puesto de trabajo a alguno de los trabajadores afectos por el presente Convenio, éste tendrá derecho a pasar a una situación de excedencia sin límite de tiempo y sin derecho a devengar antigüedad.

Art. 35. **Suspensión con reserva de puesto.**—La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento en que quede en libertad o le sea concedida la libertad provisional.

Art. 36. **Servicio militar.**—Durante el tiempo que un trabajador se encuentre prestando el servicio militar o equivalente, percibirá el 50 por 100 de su salario, y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo, dicha retribución será del 100 por 100 del expresado salario.

La Diputación General de Aragón deberá cubrir las plazas del personal en situación de servicio militar mediante la contratación de interinos que les sustituyan, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Dicho reintegro deberá efectuarse en los treinta días siguientes a la fecha de su licenciamiento. Si el trabajador no solicita el

reingreso en dicho plazo, causará baja en la Diputación General de Aragón.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene

Art. 37. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

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

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

Art. 38. Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia. Son funciones de este Comité:

a) Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad e higiene en el trabajo.

b) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Difundir las técnicas más adecuadas que en las diferentes dependencias del Departamento hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

e) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar al Departamento acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

f) En general, la observación de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los centros sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

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

Art. 39. Para la realización de sus funciones, el Comité de Seguridad e Higiene deberá disponer de los medios técnicos especializados cuando sea posible. En caso contrario, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 40. **Composición del Comité de Seguridad e Higiene.**—Se crearán Comités Provinciales de Seguridad e Higiene, cuya composición será paritaria y formados por cuatro miembros, dos por la representación laboral designados por el Comité de Intercentros y dos por parte de la Diputación General de Aragón.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene gozarán de los mismos derechos y garantías que los del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En los centros de trabajo donde existan cinco o más trabajadores, el Comité de Seguridad e Higiene designará un vigilante de seguridad.

Art. 41. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las Normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, definidas en el artículo 38, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Art. 42. Se efectuará un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores. Estos reconocimientos estarán adaptados a los riesgos presentes en cada puesto de trabajo.

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 los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

Art. 43. Durante el período de gestación, si la trabajadora desarrolla una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del «nasciturus», se le cambiará a un nuevo puesto de trabajo que sea más accesible a su estado, previo informe médico que justifique esa necesidad.

Art. 44. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

CAPÍTULO VIII

Perfeccionamiento profesional del trabajador

Art. 45. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

1. Estudios para la obtención de título académico o profesional, cuando se cursen con regularidad los estudios en centros oficiales o reconocidos.

1.1 Derechos:

a) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por la Diputación General de Aragón o en concierto con centros oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para los trabajadores.

2.1 Derechos:

a) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos.

b) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.

2.2 Beneficios:

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes. Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores, y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2.c), del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

3.1 La Diputación General de Aragón, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo.

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

3.2 Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesionales, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre la Diputación General de Aragón y los representantes de los trabajadores, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

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

Art. 46. 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 de un curso de formación profesional específico aprobado por la Comisión de Formación, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de jornada de trabajo en número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a estas clases.

b) Cuando el curso pueda ser realizado en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más adecuada para la organización del trabajo, 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 diez días al año o un mes cada tres años.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 47. *Clasificación de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 48. *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 Diputación General de Aragón, a los administrados o a los compañeros de trabajo, encaje en el apartado c) del artículo 49, o en el apartado g) del artículo 50.

c) Descuidos en la conservación del material o de las instalaciones y la falta de higiene personal.

d) No atender al público o al personal en general con la debida corrección.

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

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

Art. 49. *Faltas graves.* a) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que releva 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.

f) Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Art. 50. *Faltas muy graves.* a) Fraude, abuso de confianza, hurto o robo, tanto a la Diputación General de Aragón como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio. Queda incluida la complicidad en la comisión del hurto.

b) Los casos de condena por delito de robo, hurto o malversación fuera de la Diputación General de Aragón o por cualquier otra clase de hecho que puede implicar desconfianza hacia al autor.

c) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

d) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados y administrados.

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

f) La reincidencia en falta grave dentro de un mismo semestre.

g) El abandono de trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Diputación General de Aragón, a los administrados y, en general, al servicio.

h) La violación del sigilo profesional.

i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

Art. 51. *Sancciones.*—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.

Art. 52. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*-Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente. Corresponde a los órganos directivos de la Diputación General de Aragón la facultad de imponer sanciones.

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

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

La tramitación del expediente requerirá la asistencia de un Instructor y un Secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un miembro del Comité de Empresa y el Delegado Sindical, en su caso, quienes presentarán preceptivamente un informe en el plazo de diez días desde la conclusión de las diligencias. El Instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas.

Finalizada la incoación del expediente, la Diputación General de Aragón notificará al trabajador por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirán efectos y hechos en que se funda. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Art. 53. *Abuso de autoridad.*-Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El Comité de Empresa y 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 su autoridad.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Art. 54. *Derechos de los afiliados.*-La Diputación General de Aragón respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan constituir su Sección Sindical, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Diputación General de Aragón, así como recibir información de su Sindicato.

Art. 55. *Secciones Sindicales.*-Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Diputación General de Aragón pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Art. 56. *Delegados sindicales.*-Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa podrán designar a los Delegados sindicales que les corresponda, según el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Sindicato deberá acreditar ante la Diputación General de Aragón la designación de Delegado sindical, reconociendo esta su condición de representante del Sindicato a todos sus efectos.

El Delegado sindical deberá ser un trabajador en activo y su designación se efectuará de acuerdo con los Estatutos del Sindicato a quien represente.

Art. 57. *Funciones y derechos de los Delegados sindicales.* 1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y el Departamento.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria, con voz y sin voto. Asimismo estarán presentes en todos los órganos de selección de personal, también con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Departamento deberá poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por el Departamento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por el Departamento con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslados forzosos de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro del trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses colectivos de los trabajadores.

Art. 58. Los Delegados sindicales de un mismo Sindicato tendrán derecho a la acumulación entre sí de las horas sindicales.

Art. 59. *Descuentos de la cuota sindical en nómina.*-A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Diputación General de Aragón descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

La Diputación General de Aragón efectuará las anteriores deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Diputación General de Aragón entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Art. 60. *Comité de Empresa.*-El Comité de Empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de los trabajadores.

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

A) Ser informados por el Departamento:

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

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

b) El Departamento habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador y, en especial, en supuestos de despido.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

C) Colaborar con el Departamento para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

D) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

E) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

F) El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desempeño de sus funciones.

G) En todos los centros de trabajo dispondrá de un tablón de anuncios, mediante el cual pondrá en conocimiento de los trabajadores toda aquella información que consideren de interés general.

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

I) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre lo que no deba guardar sigilo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

J) La Diputación General de Aragón facilitará al Comité de Empresa los TC-1 y TC-2 y pondrá a su disposición las nóminas.

Art. 61. *Garantías.* A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el cese se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, dispondrán de treinta y cinco horas mensuales retribuidas, como máximo. Se acuerda que el crédito de las referidas horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acumularse entre sí.

No se imputará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los componentes de la Comisión negociadora de este Convenio y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones a través de las cuales transcurran tales negociaciones, considerándose como permiso retribuido igual al contemplado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 62. Hasta tanto se celebren nuevas elecciones, los actuales representantes de los trabajadores seguirán ejerciendo sus funciones de representación con los derechos y garantías pactados en el presente Convenio.

Art. 63. *Comité Intercentros.*—En el ámbito de este Convenio se acuerda la creación de un Comité Intercentros, constituido por 12 miembros elegidos de entre los representantes de los trabajadores, garantizando la presencia como mínimo de un representante de Turismo, uno de Transportes y otro de Obras Públicas.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones:

- Nombrar a los miembros que en representación del personal laboral formarán parte de la mesa negociadora del Convenio.
- Formar parte de la Comisión Paritaria.
- Informar las peticiones de reclificaciones profesionales.
- Ostentar la representación del personal laboral, a los efectos de lo previsto en el artículo 18 de este Convenio.
- Estará facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general en el ámbito del Convenio.

f) Intervendrá en general en cuantos asuntos afecten a más de un Centro de trabajo.

Para el desarrollo de su cometido contará con las mayores facilidades por parte de los Servicios competentes de la Diputación General de Aragón.

Art. 64. *Derecho de reunión.*—Los trabajadores tendrán derecho a celebrar como máximo cinco asambleas al año de una hora de duración, dentro de la jornada de trabajo, considerándose el tiempo empleado como de trabajo efectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—A la firma del presente Convenio se novarán los contratos de trabajo existentes hasta ese momento, con el único fin de adecuar las condiciones de trabajo y categoría profesional a las establecidas en el mismo.

Segunda.—La primera nómina que se confeccione a partir de la publicación del presente Convenio se hará de acuerdo con las retribuciones pactadas.

Las diferencias correspondientes a los meses anteriores serán abonadas a los dos meses como máximo de su publicación.

Tercera.—La Diputación General de Aragón expedirá al personal afectado por este Convenio el oportuno documento de identificación.

Cuarta.—Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de este Convenio sufran un incremento inferior al 6 por 100 en su salario real, percibirán como mínimo dicho incremento de acuerdo con la estructura de retribuciones fijada en aquél, abonándose el exceso como complemento personal y transitorio.

Los Peones especializados que ostentasen con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio la categoría de Basculero del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones percibirán en concepto de complemento personal y transitorio una cantidad anual de 7.028 pesetas.

ANEXO II

Tablas salariales

Nivel	Categoría	Retribución anual (14 pagas)	Trienio anual (14 pagas)
1	Titulado Superior	1.916.810	34.286
2	Técnico Especialista	1.537.144	34.286
3	Titulado de Grado Medio	1.490.146	34.286
4	Jefe de Unidad y Celador	1.250.802	34.286
5	Administrativo, Ayudante, Capataz, Delineante, Inspector-Revisor de Maquinaria, Operador de Ordenador y Capataz de Brigada	1.079.162	34.286
6	Práctico, Guarda Mayor Fluvial y Mecánico Revisor	1.039.990	34.286
7	Vigilante de Obra, Oficial primera Conductor, Oficial primera de Oficios Varios, Almacenero y Capataz de Cuadrilla	995.680	34.286
8	Auxiliar Administrativo, Oficial segunda de Oficios Varios, Oficial segunda Conductor, Guarda Jurado Fluvial y Calcador	953.652	34.286
9	Peón Especializado, Ordenanza y Peón Caminero	884.660	34.286
10	Personal de Servicios Domésticos	842.940	34.286

16917 *CORRECCION de errores de la Resolución de 22 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sintel, Sociedad Anónima».*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 115, de fecha 14 de mayo de 1986, páginas 17292 a 17310, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el capítulo I (cláusula tercera), donde dice: «económicos», debe decir: «económicas».

En el capítulo segundo (cláusula quinta), «Se» suprimirlo.

Cláusula séptima (último párrafo), poner a continuación de personal encuadrado en esta categoría.