

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Sueldo de calificación	Plus jornada mensual	Anual sin prima	Plus jornada anual 7,904 por 100	Anual con prima 18,36 por 100	Anual con prima 21,31 por 100
11	411,40	523,56	67.315	5.321	942.413	74.487	1.165.239	1.189.068
12	422,80	538,05	69.178	5.468	968.494	76.550	1.197.487	1.221.973
13	434,60	553,06	71.108	5.620	995.518	78.686	1.230.900	1.256.072
14	446,80	568,66	73.114	5.779	1.023.589	80.905	1.265.609	1.291.490
15	459,60	584,93	75.206	5.944	1.052.881	83.220	1.301.825	1.328.448
16	472,90	601,83	77.378	6.116	1.083.297	85.623	1.339.434	1.366.823
17	486,70	619,45	79.643	6.295	1.115.002	88.130	1.378.636	1.406.828
18	501,10	637,72	81.993	6.481	1.147.904	90.731	1.419.319	1.448.341
19	516,00	656,72	84.436	6.674	1.182.104	93.435	1.461.604	1.491.492
20	531,50	676,49	86.978	6.875	1.217.686	96.246	1.505.599	1.536.388
21	547,70	697,06	89.622	7.084	1.254.709	99.172	1.551.376	1.583.100
22	564,80	718,89	92.428	7.306	1.293.995	102.278	1.599.951	1.632.667
23	582,00	740,68	95.231	7.527	1.333.230	105.379	1.648.461	1.682.170
24	600,10	763,81	98.204	7.762	1.374.851	108.668	1.699.925	1.734.686

ANEXO V  
Tablas «brutas» de retribuciones para productores de 1.800 horas  
FÓRMULAS 2 Y 3  
1 de enero de 1986

Escalón	Valor hora enfermedad	Valor hora faltas	Jornal de calificación	Sueldo de calificación	Total anual sin prima	Total anual prima 18,36 por 100	Total anual prima 22,17 por 100
8	386,30	491,68	2.082,40	63.217	885.032	1.024.340	1.053.230
9	390,20	496,58	2.103,20	63.847	893.850	1.034.543	1.063.723
10	400,50	509,74	2.158,90	65.538	917.529	1.061.950	1.091.902
11	411,40	523,56	2.217,40	67.315	942.413	1.090.752	1.121.516
12	422,80	538,05	2.278,80	69.178	968.494	1.120.937	1.152.552
13	434,60	553,06	2.342,40	71.108	995.518	1.152.216	1.184.713
14	446,80	568,66	2.408,40	73.114	1.023.589	1.184.705	1.218.119
15	459,60	584,93	2.477,40	75.206	1.052.881	1.218.607	1.252.977
16	472,90	601,83	2.548,90	77.378	1.083.297	1.253.810	1.289.172
17	486,70	619,45	2.623,50	79.643	1.115.002	1.290.508	1.326.905
18	501,10	637,72	2.701,00	81.993	1.147.904	1.328.588	1.366.058
19	516,00	656,72	2.781,40	84.436	1.182.104	1.368.171	1.406.759
20	531,50	676,49	2.865,10	86.978	1.217.686	1.409.353	1.449.102
21	547,70	697,06	2.952,30	89.622	1.254.709	1.452.204	1.493.163
22	564,80	718,89	3.044,70	92.428	1.293.995	1.497.673	1.539.912
23	582,00	740,68	3.137,00	95.231	1.333.230	1.543.083	1.586.603
24	600,10	763,81	3.234,90	98.204	1.374.851	1.591.257	1.636.136

**17796 RESOLUCION de 16 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 laboral que presta sus servicios en materia de Sanidad.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Diputación General de Aragón para el personal laboral que presta sus servicios en materia de Sanidad, que fue suscrito con fecha 21 de abril 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, 16 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN MATERIA DE SANIDAD DENTRO DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma Aragonesa.

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal*.—El presente Convenio regulará las relaciones de carácter jurídico laboral entre la Diputación General de Aragón y los trabajadores que prestan sus servicios en materia de Sanidad y a los que el 31 de diciembre de 1985 se les venían aplicando los siguientes Convenios: Convenio Colectivo para la Administración Institucional de la Sanidad Nacional (AISNA), Convenio Colectivo para el Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de Zaragoza y el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada.

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

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986. Su duración se fija en un año a partir de dicha fecha, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

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.

5. Estudio y propuestas sobre movilidad geográfica.  
6. Estudio y propuestas de adecuación de plantillas.

**Composición.**—La Comisión se compondrá de un máximo de cuatro Vocales por cada una de las partes.

**Convocatoria.**—La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria con la antelación mínima de una semana.

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

**Art. 6.º Respeto 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 del 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 del Departamento, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas.

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:

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

La Diputación General de Aragón deberá informar previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretenden 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 de aplicación en tanto no recaiga resolución expresa de la autoridad laboral competente.

## CAPITULO 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 períodos de descanso computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e 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 salariales.

**Salario base.**—El salario base de los trabajadores comprendidos en este 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, que se recogen en el anexo 2.

**Complementos salariales:**

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

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

- La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comenzó a prestar servicios.
- 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 de un cargo sindical o público en las condiciones establecidas en el capítulo de acción sindical, así como la prestación de servicio militar o equivalente.

3.º Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años trabajados, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal laboral eventual o interino, cuando éste pase sin solución de continuidad a ocupar plaza fija en la plantilla de la Diputación General de Aragón.

4.º Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, si bien su abono se efectuará en la fecha real del vencimiento del trienio.

**Plus de puesto de trabajo.**—En razón a la especial dedicación que requieren determinados puestos de trabajo, las personas que lo desempeñen percibirán un complemento de puesto de trabajo mientras ocupen el mismo. Este complemento dejará de percibirse por su titular en el momento que cese en el puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Este plus únicamente se percibirá por los puestos de trabajo que se relacionan y por las cuantías siguientes en cómputo anual y por doce mensualidades:

	Pesetas
Gerente	1.200.000
Director Médico	1.000.000
Director de Enfermería	600.000
Director-Administrativo	600.000
Subdirector	500.000
Coordinador de Area	400.000
Supervisor de Area	300.000
Supervisor de Enfermería	150.000

**Complemento de Nocturnidad.**—El Complemento de Nocturnidad tendrá la siguiente cuantía:

Si se realiza la jornada nocturna durante un mes, se abonará la cantidad de 8.000 pesetas mensuales.

Si se realiza jornada nocturna durante una semana, se abonará la cantidad de 2.000 pesetas semanales.

Si la jornada nocturna se realiza con carácter esporádico, se abonará a razón de 67 pesetas hora de trabajo.

En ningún supuesto el trabajador podrá superar 140 horas de jornada nocturna en el periodo de un mes.

Este complemento no se abonará en los casos en que el trabajo a realizar sea nocturno por su propia naturaleza.

**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 de cada año, ambas por la cuantía del salario base más antigüedad.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonará las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

**Art. 10. Indemnizaciones no salariales, desplazamientos y dietas.**—El trabajador que por necesidades del Departamento tenga que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo percibirá una dieta de 3.500 pesetas, si hubiera de realizar fuera de su domicilio habitual las dos comidas principales. Su importe se reducirá a 1.750 pesetas en el supuesto de que sólo hubiera de realizar una de las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual. En el supuesto de que también hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la dieta se elevará a 7.500 pesetas. Los gastos de alojamiento y de transporte se justificarán con factura original o billetes, en su caso, a los solo efectos de su acreditación.

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

El uso del vehículo propio dará lugar a una indemnización de 17 pesetas por 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.

Quedan exceptuados del percibo de estas dietas, el personal temporal que se contrate por el Departamento para la realización de las diferentes campañas de salud, los cuales perciban por dietas las siguientes cuantías:

a) En el supuesto de pernoctar en el domicilio, su importe será de 1.500 pesetas.

b) En el supuesto de pernoctar fuera de su domicilio habitual, el importe será de 4.500 pesetas.

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

### CAPITULO III

#### Jornada

Art. 11. *Jornada de trabajo y horario.*—El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será, como máximo, de treinta y ocho horas semanales, con un descanso diario de veinte minutos que se computan como tiempo trabajado.

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

Con carácter general los turnos serán rotativos para aquellos servicios que requieran una asistencia continuada durante las veinticuatro horas del día.

Por las características específicas de los centros y la forma especial de alternancia en los turnos de trabajo, la distribución de la jornada será:

Jornada diurna (turno de mañana, turno de tarde y turno partido): La jornada será de siete horas diarias, distribuidas de modo que, en grupos de tres semanas, dos de ellas serán de treinta y cinco horas semanales y una semana de cuarenta y dos horas semanales máximo.

Jornada nocturna: La jornada será de diez horas en días alternos, de tal modo que en cómputo bisemanal se realicen setenta horas, trabajando una semana tres días y otra semana cuatro días.

En cada centro de trabajo se acordará entre el Departamento y los Comités de Empresa los calendarios laborales y los turnos de rotación.

El exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio será compensada en cómputo anual con el correspondiente tiempo de descanso.

Art. 12. *Descanso semanal.*—a) El descanso semanal para los turnos diurnos será de un día y medio ininterrumpidos como mínimo, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo.

Todo el personal que por la naturaleza de trabajo tenga que realizar éste en turnos diurnos, disfrutará como mínimo de un fin de semana (sábado y domingo) de cada dos.

b) El personal que realice su jornada de trabajo en turno de noche no disfrutará del descanso semanal, al estar comprendido en la distribución de su jornada. El personal que realice su jornada nocturna durante un mes ininterrumpidamente, disfrutará de un día de descanso al mes.

Art. 13. *Vacaciones y fiestas retribuidas.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales e ininterrumpidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría profesional.

Cuando no se tenga derecho al disfrute del mes de vacaciones por resultar que dentro del período del año natural el tiempo de servicio sea inferior a doce meses, se disfrutará en la parte proporcional.

En principio, el disfrute de vacaciones será ininterrumpido, no obstante de manera excepcional se podrá fraccionar en periodos no inferiores a diez días, este fraccionamiento por razones de exámenes se concederá en cualquier caso.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre 1 de julio y 30 de septiembre, sin que ello suponga que no se pueda utilizar voluntariamente los restantes meses del año.

Los turnos se distribuirán respetando la plena funcionalidad de los servicios asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción en categorías.

De no existir acuerdo, en aquellos centros donde no se haya hecho en 1985, se sorteará el mes a elegir en el presente año 1986, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

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

Art. 14. *Licencias.*—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Quince días por razón de matrimonio.

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

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

Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos y tíos, tanto por consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que no supere los 300 kilómetros, y de tres días si la distancia supera los 300 kilómetros.

Un día por traslado de domicilio dentro de la ciudad y tres días si es a población distinta.

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

Para la concesión de los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo deberá comunicar previamente a la unidad correspondiente, justificándolo documentalente.

Las licencias de este artículo se entenderá referidas a días laborables, ambas partes de 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 período de doce meses entre dos concesiones de licencias.

Permiso general por razones particulares: Todo el personal afectado por este Convenio podrá disfrutar a lo largo del año, de seis días de permiso retribuido a distribuir preferentemente en dos periodos iguales, durante Semana Santa y Navidad. Igualmente, disfrutarán de dos días de permiso retribuido, como compensación al 24 y 31 de diciembre.

Estos días no podrán acumularse al período de vacaciones anuales. El período anual a los efectos de estos permisos se prorrogará hasta el día 6 de enero del año siguiente.

Licencia por maternidad:

a) Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a una licencia de noventa y ocho días, que podrán disfrutar a su conveniencia, antes o después del parto. Esta licencia se ampliará a ciento doce días a partir del 1 de enero de 1987.

b) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 15. *Manutención y alojamiento.*—Sólo tendrá derecho a manutención el personal de cocina y únicamente cuando su horario de trabajo coincida con el de aquélla.

El personal afectado por el presente Convenio no tendrá derecho a alojamiento en los centros de trabajo, salvo en supuestos excepcionales y previa autorización expresa de la Diputación General de Aragón.

### CAPITULO IV

#### Otras condiciones de trabajo

Art. 16. *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 incapacidad laboral transitoria o maternidad será considerado como días trabajados a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias o vacaciones.

Art. 17. *Jubilación.*—A) A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo se establece como obligatoria la jubilación a los sesenta y cinco años de edad para todo el personal laboral.

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

Como fomento a la jubilación, la Diputación General de Aragón abonará a los trabajadores que opten por ella los siguientes premios, cuya cuantía depende de su edad en el momento de dicha opción:

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.

B) Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la Diputación General de Aragón sustituirá a cada trabajador por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.

Art. 18. *Fallecimiento del trabajador.*—En caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a la viuda, o viudo, o persona con la que conviva maritalmente, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en diez mensualidades del importe del salario real.

Art. 19. *Anticipos.*—Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de sus salarios hasta un máximo de cuatro mensualidades y la Diputación General de Aragón, previa justificación concederlos.

El reintegro de estos anticipos se efectuará deduciendo de cada mensualidad de 1/12 a 1/24 parte del importe del mismo, a elección del trabajador. No se concederá un anticipo mientras no se haya amortizado el anterior.

Art. 20. *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.

Con carácter general y como mínimo, se entregará anualmente un equipo de trabajo, dotado de calzado y de prendas reglamentarias.

El Comité de Empresa, conjuntamente con la Diputación General de Aragón, definirá las prendas y calzado adecuado a cada puesto de trabajo.

Art. 21. *Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.*—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. 22. *Póliza de seguro.*—Con independencia de lo establecido en la legislación general, la Diputación General de Aragón, formalizará una póliza de seguro para cubrir las contingencias de muerte e invalidez, derivadas ambas de accidente, en favor del trabajador o sus herederos, en las cuantías que se reseñan a continuación:

Muerte: 500.000 pesetas.

Invalidez permanente: 1.000.000 de pesetas.

## CAPITULO V

### Ingresos, traslados y ascensos

Art. 23. *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 de puesto de trabajo, en virtud de norma o pacto individual o colectivo. Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del 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 Empresa. Su duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce.

Personal para obra o servicio determinados.—Es el contratado para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad del centro, 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 Empresa podrán 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.

Art. 24. *Escalafones y plantillas.*—El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo elaborará anualmente los escalafones del personal laboral fijo referidos al 31 de diciembre de cada año, dándolos a conocer dentro de los dos meses siguientes a dicha fecha.

Estos escalafones expresarán la categoría profesional, nivel retributivo y antigüedad en la Empresa. El personal disconforme con los datos publicados podrán reclamar contra ellos.

La plantilla ideal del personal de cada centro, que es la que se considera necesaria para el normal y ajustado desarrollo de las funciones que tiene encomendadas, y que expresa las distintas categorías profesionales, el número de trabajadores de cada una y

su nivel retributivo, será la determinada por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Art. 25. *Ingresos, traslados y ascensos.*—1. Publicidad de las vacantes.—Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas, en el ámbito del Convenio del Departamento, serán anunciadas en los distintos tablones de los centros, durante un plazo de siete días, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

2. Sistema de cobertura.—Se rige por lo previsto en el presente artículo la provisión de todos los puestos de trabajo de las distintas categorías y niveles profesionales, con excepción de los de carácter directivo, que lo serán de libre designación, previa convocatoria pública, en la que se indicará la denominación, nivel y localización del puesto, así como los requisitos mínimos exigidos a quienes aspiren al mismo y en la que se concederá un plazo no inferior a quince días para la presentación de solicitudes.

Deberá comunicarse al Comité de Empresa las plazas cuya cobertura han de proveerse.

El resto de las plazas a cubrir en los distintos centros se proveerán siguiendo los turnos que más abajo se establecen relacionados por orden de prioridad:

2.1 Turno de reingreso de excedentes.—Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo, estando condicionado su reingreso a que haya vacante 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.

2.2 Turno de traslado.—Dentro de la misma categoría, a petición propia. Cuando fueran varios los trabajadores que hubieran solicitado la plaza vacante, el órgano seleccionador resolverá en base a criterios objetivos. Estos traslados dan lugar a la obligación de permanecer dos años en su nuevo destino, sin perjuicio de la posible promoción profesional.

2.3 Turno de ascensos.—Cuando no se cubriese la plaza por los sistemas anteriores, su provisión se llevará a cabo mediante un turno de ascenso del personal de inferior categoría y que reúna la titulación y condiciones requeridas, previa superación de la correspondiente prueba de capacitación, teniendo en todo caso preferencia los que hubiesen reingresado procedentes de excedencia voluntaria en categoría inferior.

2.4 Solicitudes y órgano seleccionador para los anteriores turnos.—Las solicitudes para la cobertura de las vacantes mediante los turnos anteriores se presentarán según establezca la convocatoria respectiva.

Para la selección se constituirá, bien en los Servicios Centrales o Provinciales, cuantas veces sea preciso un órgano seleccionador compuesto por tres representantes de la Diputación General de Aragón y dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y pertenecientes a la misma o superior categoría de la vacante.

2.5 Turno de nuevo ingreso.—Cuando las plazas no se cubrieran por cualquiera de los sistemas anteriores se procederá a su provisión mediante convocatoria pública:

2.5.1 Publicidad.—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, provincia 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.

2.5.2 Órgano seleccionador para el turno de nuevo ingreso.—Estará compuesto por: 3 representantes de la Diputación General de Aragón y 2 representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Dicho órgano adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

2.5.3 Selección.—Para la cobertura de las plazas se atenderá a la titulación, en su caso, méritos aportados y experiencia profesional de los candidatos, pudiendo realizarse, si así lo estimara oportuno el órgano seleccionador, pruebas teóricas y prácticas, así como entrevistas personales. En el supuesto de hacerse pruebas selectivas a los aspirantes podrán realizarse en aquella provincia de la Comunidad Autónoma donde radique la vacante, en cuyo caso el órgano seleccionador designará sus representantes en la provincia respectiva.

Dentro de los límites fijados por las bases de la convocatoria, el Tribunal constituido decidirá, por acuerdo entre sus miembros, los criterios de actuación y el contenido de las pruebas teóricas y prácticas, cuando hayan de realizarse.

Terminado el proceso de selección, se hará pública la relación final de los candidatos seleccionados, pudiendo declararse desiertas aquellas plazas que estime oportuno el órgano seleccionador.

En ningún caso el desempeño actual o 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 vacante.

2.6 Personal contratado temporal 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 por el sistema de nuevo ingreso. En este último supuesto, la duración del contrato será por un plazo máximo de un año:

2.6.1 Procedimiento de contratación.-Producirá la necesidad de contratación de los supuestos anteriores, en el plazo de veinticuatro horas se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa. En el mismo plazo se solicitará del INEM el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para la plaza a cubrir. La Selección entre ellos se realizará por los órganos del Departamento y el Comité de Empresa.

2.7 Personal contratado temporalmente en régimen interino.-Este sistema de contratación se utilizará en los supuestos de 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 hijo, de acuerdo con el artículo 46, apartado tercero, del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra que suponga la mencionada reserva.

Para su elección se seguirá el mismo procedimiento establecido en el apartado 2.6.1 de este artículo.

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.

En el supuesto de que se eligiera algún otro tipo de contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Art. 26. *Contratación y periodo de prueba.*-a) La edad mínima de admisión al trabajo se fija en 16 años.

Podrán contratar la prestación de su trabajo: Quienes tengan plena capacidad de obrar; los menores de 18 años y mayores de 16 que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo; los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

El contrato se celebrará por escrito.

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

Art. 27. *Permutas.*-La Diputación General de Aragón autorizará permutas entre los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente convenio, siempre que sean de la misma categoría profesional o similar.

De igual manera con el resto del personal laboral de la Diputación General de Aragón.

La Diputación General de Aragón, estudiará con las Diputaciones Provinciales de Huesca, Teruel y Zaragoza, la posibilidad de establecer permutas que permitan al personal laboral afectado por el presente Convenio y al personal de las Diputaciones citadas, realizar permutas siempre que sean de las mismas categorías profesionales o similares, manteniendo en todo caso la antigüedad de los interesados y respetando las condiciones laborales existentes en ese momento.

Asimismo, y siempre que ello resulte viable de acuerdo con las normas de carácter general que sobre la materia pudieran estar establecidas lo hará con otras Comunidades Autónomas y Diputaciones Provinciales manteniendo en todo caso la antigüedad de los interesados. En ambos casos estas permutas deberán realizarse dentro de la misma categoría profesional o similar, respetándose las condiciones económicas laborales existentes en ese momento.

Art. 28. *Movilidad geográfica.*-En función de los estudios y propuestas aprobadas por la Comisión Paritaria del Convenio sobre este tema, los trabajadores podrán ser trasladados a centros de trabajo que impliquen cambio de localidad.

En el supuesto de que este traslado sea forzoso e implique cambio de domicilio habitual y el nuevo centro de trabajo suponga un desplazamiento superior a quince kilómetros, el trabajador trasladado, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, de él y de sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y a una indemnización de 200.000 pesetas si se proporciona vivienda y 300.000 pesetas en caso contrario.

Cuando el trabajador trasladado curse estudio o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado o desplazamiento, se efectúe fuera del periodo lectivo ordinario. La Diputación General de Aragón, comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación como mínimo.

Art. 29. *Trabajos de superior o inferior categoría.*-Cuando por necesidades del servicio el Departamento destine a un trabajador a

realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá con los salarios que correspondan a esa categoría durante el periodo que los desarrolle.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante tres meses consecutivos o seis meses alternativos, 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.

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

## CAPITULO VI

### Excedencias

Art. 30. *Excedencias.*-Los trabajadores con un año de antigüedad, como mínimo podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo 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, incluida la pérdida del derecho al disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle.

La concesión de esta excedencia se efectuará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita su reingreso antes del término de la excedencia causará baja en la Diputación General de Aragón. Cuando solicite el reingreso, éste estará condicionado a que haya vacante.

Excedencia por incompatibilidad.-Si la excedencia voluntaria se produce por aplicación de la vigente Ley de Incompatibilidades no será necesario tener como mínimo un año de antigüedad en el trabajo, ni será preciso cumplir el periodo mínimo de disfrute de la excedencia.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*-Se concederá excedencia forzosa, previa comunicación escrita a la Diputación General de Aragón en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo político a nivel estatal, regional, provincial o local que imposibilite la asistencia al trabajo.

Por el ejercicio de cargos sindicales de ámbito provincial o superior que igualmente imposibiliten la asistencia al trabajo.

Al personal en situación de excedencia forzosa se le conservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella, sin derecho a percibir retribución alguna.

El trabajador en situación de excedencia forzosa deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o motivo de aquella.

Art. 32. *Excedencia por maternidad.*-La mujer trabajadora que desde la entrada en vigor del presente Convenio, y terminado su periodo legal de baja por maternidad, solicite la excedencia para atender al cuidado de su hijo, y durante un periodo que no supere los tres años, en el que se computará el de baja por maternidad que haya disfrutado después del parto, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a la Empresa 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 la madre o el padre del mismo.

Art. 33. *Servicio militar.*-Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el servicio militar o equivalente, percibirá el 70 por 100 de su salario real, 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 reingreso 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

### Perfeccionamiento profesional del trabajador

Art. 34. *Perfeccionamiento profesional del trabajador.*-Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes

derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

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

1.1 Derechos:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de doce días al año.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

Los permisos y preferencia del 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) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos.

b) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de doce días al año.

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 El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de 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 supuestos de transformación o modificación funcional del Centro de trabajo.

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

3.2 La Diputación General de Aragón facilitará la puesta en marcha de cursos de formación y reciclaje homologables a la Formación Profesional oficial para todo el personal afectado por el presente Convenio, en base a los siguientes criterios:

a) Profesionalización de todo el personal.

b) Incentivación del mismo, dándole vías de promoción profesional y laboral.

c) Unificación del mayor número posible de categorías existentes.

d) Reciclaje del personal, si procede.

3.3 Ante la puesta en marcha del nuevo modelo sanitario y la necesaria profesionalización de todo el personal, la Diputación General de Aragón gestionará la realización de cursos oficiales de Formación Profesional, rama Sanitaria, en los Centros de trabajo dentro de la jornada de trabajo.

3.4 Dada la importancia y necesaria transformación de las actuales Instituciones Psiquiátricas, y la necesaria puesta en marcha de un modelo asistencial hacia la comunidad, la Diputación General de Aragón asume el compromiso de crear un fondo económico que permita la realización de los planes de formación continuada de todo el personal que preste servicios en salud mental.

De igual manera se facilitará permisos retribuidos para asistir a cursos o congresos que tengan una relación directa con su trabajo.

3.5 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.

## CAPITULO VIII

### Faltas y sanciones

Art. 35. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

Leves.

Graves.

Muy graves.

Art. 36. *Faltas leves.*—A) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

B) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Empresa, a los asistidos o a los compañeros de trabajo encaje en apartado C) del artículo 37, o en el apartado G) del artículo 38.

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

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

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

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

G) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

Art. 37. *Faltas graves.*—A) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser considerada falta grave.

B) Faltar tres días al trabajo sin justificación durante un periodo 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 faltas leves dentro de un mismo trimestre, y siempre que haya habido amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

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.

G) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Art. 38. *Faltas muy graves.*—A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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 y subordinados, asistidos o familiares de éstos.

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

F) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

G) El abandono del trabajo que causará perjuicio de importancia extraordinaria a la Diputación General de Aragón, a los asistidos y en general al servicio.

H) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

I) La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

J) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

Art. 39. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.  
Despido.

Art. 40. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*—Corresponde a los Organos del Departamento la facultad de imponer sanciones.

Será necesaria la instrucción de expedientes contradictorios 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.

El expediente será incoado por 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, el Departamento notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y hecho en que se funda. Estas sanciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente.

Art. 41. *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 autoridad.

## CAPITULO IX

### Seguridad e higiene

Art. 42. 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 aplicación.

Art. 43. Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia. Son funciones de este Comité:

- Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Coordinar y vigilar toda actuación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 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.
- 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. 44. 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 y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 45. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*—Se creará un Comité de Seguridad e Higiene en cada uno de los centros de trabajo, cuya composición será paritaria y formado por cuatro miembros, dos designados por el Comité de Empresa 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.

Art. 46. Se tendrá derecho y obligación de utilizar los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar 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.

Art. 47. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores. Estos reconocimientos estarán adaptados a los riesgos presentes en cada puesto de trabajo.

En aquellos servicios, de especiales características, que el Comité de Seguridad e Higiene determine, se podrán acordar reconocimientos médicos con una periodicidad menor, así como rotación del personal de los mismos.

Art. 48. Durante el periodo 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.

## CAPITULO X

### Derechos sindicales

Art. 49. *Sindicatos.*—Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar a través de sus organizaciones una relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

La Diputación General de Aragón considera a los Sindicatos debidamente implantados en el ámbito correspondiente como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. Todo ello sin menoscabo de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrollada en los presentes acuerdos, al Comité de Empresa.

Art. 50. La Diputación General de Aragón, respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical dentro y fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

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

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Art. 51. Aquel Sindicato que demostrara una afiliación, como mínimo del 10 por 100 del total de trabajadores afectados por este Convenio podrá constituir la Sección Sindical Autónoma y designar, en su caso y previa notificación a la Diputación General de Aragón a un Delegado Sindical en cada provincia.

Sin perjuicio de lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todos los centros de trabajo, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central Sindical será ostentada por un Delegado.

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

El Delegado Sindical deberá ser un trabajador en activo de los respectivos centros de trabajo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, el cual será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 52. *Funciones y derechos de los Delegados sindicales.*—1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en el centro, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

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 la Diputación General de Aragón, deba 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 la Diputación General de Aragón 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 la Diputación General de Aragón, con carácter previo:

a) En relación a los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslados forzados de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

c) En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir programa sindical y mantener reuniones con los mismos.

7. En materia de reuniones en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Dispondrá de locales adecuados, provistos de suficientes medios, todo ello en el mismo régimen de funcionamiento que los restantes servicios del Centro.

Los Delegados deberán ajustar sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 53. El Delegado sindical, a los efectos de acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido sólo tendrá derecho a acumular dichas horas con aquellos miembros del Comité que pertenezcan a la misma Central Sindical.

Art. 54. La Central Sindical que demostrara una afiliación, como mínimo, del 10 por 100 del total de trabajadores afectados por este Convenio, podrá solicitar la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo, de dos trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

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

Art. 55. Descuento 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 la cuenta corriente o libreta de la Entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Art. 56. *Comité de Empresa.*-El Comité de Empresa es el órgano colegiado que representa al conjunto de los trabajadores.

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

A) Ser informados por la Diputación General de Aragón de los siguientes extremos:

1. Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.
2. Con carácter previo a su ejecución sobre la reestructuración de plantilla, el traslado total o parcial de las instalaciones y los planes de formación profesional.
3. En función de la materia de que se trate:

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

b) La Diputación General de Aragón habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores en la Empresa 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, de Seguridad Social y de Empleo.

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 en la Diputación General de Aragón.

C) Colaborar con la Diputación General de Aragón para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la eficacia de la Diputación General de Aragón.

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 el Departamento señale expresamente el carácter de 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.

Art. 57. Con el fin de difundir publicaciones y avisos, el Comité de Empresa dispondrá de tablones de anuncios ubicados en lugares de fácil acceso para el personal.

Asimismo dispondrá de locales con material mobiliario adecuado, facilitados por la Diputación General de Aragón, provistos de suficientes medios para desarrollar sus labores y cuyo régimen de uso será igual al que se aplique a los restantes servicios del Centro.

Art. 58. *Comité Intercéntricos.*-En el ámbito de este Convenio se acuerda la creación de un Comité Intercéntricos compuesto de nueve miembros elegidos de entre los representantes de los Comités de Empresa de los Centros de trabajo afectados por este Convenio. Los miembros del Comité de Intercéntricos tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros de los Comités de Empresa. El Comité Intercéntricos estará facultado para intervenir en cuantos asuntos surjan y que afecten a más de un Centro de trabajo de los afectados por el presente Convenio.

Art. 59. *Garantías.*-A) Ningún miembro del Comité de Empresa 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 renovación 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 cualquiera otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en el que serán oídos a parte 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 la Empresa. En el supuesto de despido improcedente de los representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Diputación General de Aragón o Centro de trabajo sobre 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) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro, 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 a la Diputación General de Aragón y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente dispondrán de treinta y cinco horas mensuales retribuidas como mínimo. Se acuerda que el crédito de las referidas horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales podrá acumularse en uno o varios de sus componentes.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este Convenio tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

E) Sin rebasar el máximo legal de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales, podrán acumular las horas que empleen a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras actividades organizadas por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 60. *Derecho de reunión.*—La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegado de personal, por las Secciones Sindicales o su Delegado y, en su defecto, por el 30 por 100 de la plantilla, debiendo atenderse, en su caso, a lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

En los Centros de trabajo podrán celebrarse como máximo ocho Asambleas ordinarias al año. Los convocantes deberán comunicar a la Dirección y/o Administración del Centro su propósito de celebrar la Asamblea con cuarenta y ocho horas de antelación.

Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

Para ser informados de la marcha de las negociaciones colectivas o adoptar decisiones al respecto.

En supuestos de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal para recibir información o pronunciarse sobre el particular.

Para la realización de elecciones sindicales.

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

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Ambas partes acuerdan mantener el volumen global de empleo existente a la firma del presente Convenio.

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

Tercera.—Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de este Convenio sufran un incremento inferior al 7,2 por 100 en sus retribuciones anuales, percibirán como mínimo dicho incremento de acuerdo con la estructura fijada en el anexo de retribuciones, abonándose el exceso como complemento personal transitorio.

Cuarta.—Conscientes de la problemática específica del personal del INDECO, ambas partes se comprometen para el Convenio Colectivo de 1987 a estudiar la particularidad de este tema.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

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

#### ANEXO I

##### Niveles y categorías profesionales

Clasificación funcional.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, poseerán cada uno de ellos sus categorías profesionales.

La nueva clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura, todo ello sin mermar de la dignidad, oportunidad y promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y funciones se ajustarán a las categorías profesionales establecidas en el presente Convenio.

##### NIVEL PROFESIONAL IX

###### Definición.—Personal de Servicios Generales

Es el personal que con conocimientos a nivel de formación elemental desempeña las tareas de limpieza de las dependencias y enseres del lugar en que presta sus servicios, así como las funciones en el servicio de comedor y bar, servicio de lavandería, servicio de costura y de plancha. Igualmente podrá realizar trabajos no especializados en las dependencias del Centro, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

Categorías afectadas.—En este nivel profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Costurera, Planchadora, Pinche de Cocina, Camarero, Fregadora, Limpiadora, Lavandera y Peón, del Convenio Colectivo de AISNA. Limpiadora-Fregadora y Peón del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de la Provincia de Zaragoza.

##### NIVEL PROFESIONAL VIII

###### Definiciones

Conserje.—Es el trabajador que, con conocimientos a nivel de formación elemental, dependiendo directamente del responsable

del Centro o encargado de la Administración, en su caso, realiza las funciones de recogida y entrega de la correspondencia, regula la entrada de personal y visitantes al Centro, vigilancia del edificio y de sus puntos de acceso, atención al teléfono, hacerse cargo de las entregas y avisos trasladándolos a su destino, así como la apertura y cierre de las puertas de acceso al Centro, y cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

Categorías afectadas.—En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Conserje, Portero, Ordenanza, Vigilante nocturno, del Convenio Colectivo de AISNA, y las mismas del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de la Provincia de Zaragoza.

Cortador.—Es el trabajador que, con los conocimientos especializados sobre la materia realiza funciones de corte y confección propias de su categoría profesional, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

Categorías afectadas.—En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Cortador/a del Convenio Colectivo de AISNA.

##### NIVEL PROFESIONAL VII

###### Definiciones

Personal Auxiliar Sanitario.—Es la persona que estando en posesión de la titulación de Formación Profesional de primer grado, rama Sanitaria, certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o cursos propios de la vacante, ejerce en general los servicios complementarios de la Asistencia Sanitaria, en aquellos aspectos que no sean de la competencia del personal sanitario titulado. A tales efectos se atenderán a las instrucciones que reciban del citado personal que tenga atribuida la responsabilidad en la esfera de su competencia dentro del Centro. En general, realizarán todas aquellas actividades que sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y ATS. Igualmente, cumplirán aquellas otras funciones que se señalen en los Reglamentos de Instituciones Sanitarias que en su día establezca la Comunidad Autónoma, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

Categorías afectadas.—En esta categoría profesional se incluyen las siguientes: Auxiliar Sanitario, Auxiliar Sanitario Especializado, Monitor Ocupacional, Auxiliar de Clínica, Auxiliar de Enfermería, Puericultor, Auxiliar Psiquiátrico del Convenio Colectivo de AISNA, y las mismas categorías del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de la Provincia de Zaragoza.

Personal Auxiliar administrativo.—Es el trabajador que en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente, realiza funciones administrativas, burocráticas o de bibliotecas, escribir a máquina, archivo y recepción de documentos, llamadas y avisos, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

Categorías afectadas.—Auxiliar Administrativo del Convenio Colectivo de AISNA y del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de la Provincia de Zaragoza.

Oficial de 2.ª de oficios varios.—Es el trabajador que en posesión del título de Graduado Escolar, certificado de Estudios Primarios y cursos propios de la vacante, realiza los trabajos propios de su especialidad con suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida a los trabajos de los Oficiales de 1.ª igualmente podrán completar estas tareas con el cuidado y reparaciones menores en el inmueble e instalaciones del Centro y preparación de materiales, herramientas, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

Categorías afectadas.—Ayudantes de Oficios del Convenio Colectivo de AISNA.

##### NIVEL PROFESIONAL VI

###### Definiciones

Oficial de 1.ª de oficios varios.—Es el trabajador que en posesión de la titulación equivalente a EGB o formación específica de carácter profesional ejercen las tareas correspondientes a su especialidad, con tal grado de perfección que no sólo le permita llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza, así como cualquier otro que le sea encomendado por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

**Categorías afectadas.**-En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Electricista, Calefactor, Fontanero, Conductor, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, Pejuquero-Barbero, Maquinista de lavadero, Cocinero del Convenio Colectivo de AISNA.

**Telefonista-Recepcionista.**-Es el trabajador que en posesión de la titulación equivalente a EGB o formación específica de carácter profesional tiene a su cargo la Centralita de Teléfonos del Centro, atendiendo las comunicaciones internas o externas, llevando el control de las conferencias telefónicas que se celebren. Igualmente podrán realizar funciones de información al público, y de admisión y control de pacientes, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

**Categorías afectadas.**-En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Telefonista e Informadora-Recepcionista del Convenio Colectivo de AISNA.

#### NIVEL PROFESIONAL V

**Definición.**-Encargado: Es el trabajador que en posesión de la titulación equivalente a EGB o formación específica de carácter profesional realiza funciones con responsabilidad propia, al frente de un determinado número de personas desarrollando de esta manera labores específicas propias del caso, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro, relativa a su categoría profesional.

**Categorías afectadas.**-En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Encargado-Jefe de Almacén, Encargado de Lavadero, Roper y Plancha y Encargado de Servicios Generales del Convenio Colectivo de AISNA.

#### NIVEL PROFESIONAL IV

**Definición.**-Administrativo: Es el trabajador que, en posesión de Bachiller Superior o equivalente, o Formación Profesional de segundo grado, rama Administrativa, realiza funciones burocráticas, contables, despacho de correspondencia y tramitación de documentos que exijan iniciativa y responsabilidad, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a su categoría profesional.

**Categorías afectadas.** En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Auxiliar Administrativo con haberes de Oficial Administrativo y Oficial Administrativo del Convenio Colectivo de AISNA y Profesor del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada.

#### NIVEL PROFESIONAL III

##### Definiciones

**Jefe de Unidad.**-Es el trabajador que, en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, o Formación Profesional de segundo grado propio de la vacante, asume con plena responsabilidad la organización y funcionamiento de las Unidades en que presta sus servicios, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a su categoría profesional.

**Categorías afectadas.**-En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Jefe de Cocina y Jefe de Taller del Convenio de AISNA.

**Técnico Sanitario.**-Es el trabajador que, en posesión de la titulación de Formación Profesional de segundo grado, rama Sanitaria, realiza las funciones de inventario, manejo, control y mantenimiento del equipo y material a su cargo; igualmente podrán colaborar en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y compaginar estas funciones con el almacenamiento, control, archivo de las muestras, preparaciones, resultados y registros, así como cualquiera otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a su categoría profesional.

#### NIVEL PROFESIONAL II

**Definición.**-Titulado de Grado Medio: Es el trabajador que, en posesión del título de Grado Medio, ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su titulación.

**Categorías afectadas.**-En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: ATS y Asistente Social del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de la provincia de Zaragoza.

#### NIVEL PROFESIONAL I

**Definición.**-Titulado Superior: Es el trabajador que, en posesión de la titulación superior correspondiente, realiza con plena

responsabilidad funciones de nivel superior propias de su titulación.

**Categorías afectadas.** En esta categoría profesional se incluyen las categorías y funciones siguientes: Médico del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consultas y Asistencia de la provincia de Zaragoza.

#### ANEXO II Tablas salariales

Nivel	Categoría	Retribución	Trienio
		anual (14 pagas) Pesetas	anual (14 pagas) Pesetas
I	Titulado Superior.....	1.767.080	34.286
II	Titulado de Grado Medio.....	1.383.550	34.286
III	Jefe de Unidad y Técnico Sanitario.....	1.246.686	34.286
IV	Administrativos.....	1.094.436	34.286
V	Encargado.....	1.058.372	34.286
VI	Oficial de 1. <sup>a</sup> oficinas varios, Cocinero, Telefonista-Recepcionista.....	1.025.808	34.286
VII	Personal Auxiliar Sanitario, personal Auxiliar no Sanitario, Auxiliar Administrativo y Oficial 2. <sup>a</sup> oficinas varios.....	1.017.898	34.286
VIII	Ordenanzas, Capellán, Cortador.....	1.004.038	34.286
IX	Personal de Servicios generales.....	883.540	34.286

**17797** RESOLUCION de 16 de junio de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Comunidad de Aguas San Antonio».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro; se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de abril de 1986, por la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife, en el recurso contencioso-administrativo número 215/1984, promovido por «Comunidad de Aguas San Antonio», sobre nulidad de sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que al no darse motivo para la inadmisibilidad del recurso, debemos estimar y estimamos el mismo, declarando nulo el acto objeto de impugnación por contrario a derecho, sin expresa declaración de las costas causadas.»

Madrid, 16 de junio de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

**17798** RESOLUCION de 16 de junio de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Unión Industrial de Envases, Sociedad Laboral, Sociedad Anónima».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 28 de diciembre de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.384, promovido por «Unión Industrial de Envases, Sociedad Laboral, Sociedad Anónima», sobre Préstamo del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando así la inadmisibilidad alegada por la Abogacía del Estado como el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Compañía «Unión Industrial de Envases, Sociedad Laboral, Sociedad Anónima», contra las Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fechas 11 de abril y 28 de octubre, ambas de 1983, esta última desestimatoria del recurso de reposición contra la primera formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos tales resoluciones, por su conformidad a derecho en cuanto a las motivaciones impugnatorias de las mismas ahora examinadas se refiere.

Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 16 de junio de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.