

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22855** RESOLUCION de 30 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», revisión año 1986.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», revisión año 1986, que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1986, de una parte, por Delegados de Personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 30 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

### ACUERDOS ADOPTADOS ENTRE LA EMPRESA «LA UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA, S. A.», Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PARA LA RENOVACION DEL CONVENIO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AMBAS PARTES

En Madrid, a 10 de abril de 1986, se reúne en el domicilio de La Unión Resinera Española S.A., Plaza de la Independencia n.º 4 la Comisión negociadora del Convenio 1986 integrada por los representantes de la Empresa y trabajadores, acordando, tras las deliberaciones oportunas, por unanimidad, el siguiente articulado:

Art. 1.— El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los puntos que expresamente se regulan en el mismo al personal fijo o con contrato temporal de La Unión Resinera Española S.A., con independencia del centro en que preste sus servicios y la Reglamentación que regule su actividad, con la única excepción de los encuadrados en la Reglamentación de Hostelería y Alimentación.

Art. 2.— La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1986.

Art. 3.— Se establece para todo el personal al que afecta el presente Convenio, un incremento salarial del 7,5 %, con distribución proporcional sobre las retribuciones brutas percibidas por cada trabajador en 1985.

Ambas partes establecen de mutuo acuerdo la revisión salarial para el caso de que el I.P.C. sobrepase a 31-12-86 el inicialmente previsto para dicho año. En la aplicación de la revisión salarial se estará a lo regulado especialmente en el Acuerdo Interconfederal vigente para el año 1985-86.

Art. 4.— El periodo anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en 30 días naturales. Los trabajadores con una antigüedad inferior a un año, disfrutará las vacaciones en proporción al tiempo que lleven en la Empresa.

Art. 5.— Los trabajadores al cumplir los 65 años de edad, percibirán como Premio de Jubilación, en función de los años de antigüedad en la Empresa, las siguientes cantidades:

Por más de 30 años de antigüedad ..... 6 mensualidades brutas.  
De 20 a 30 años de antigüedad ..... 5  
De 10 a 20 años de antigüedad ..... 4

Por acuerdo voluntario entre Empresa y trabajador se podrá adelantar el momento de la jubilación, entendiéndose en tal caso, que el trabajador tendrá derecho al premio de jubilación que le hubiere correspondido si éste se realizara a la edad de 65 años.

El trabajador podrá solicitar la percepción con cargo al premio de jubilación durante los dos años anteriores a producirse ésta, de una cantidad equivalente al 10% del salario base. Estas cantidades tendrán carácter de anticipo a cuenta del premio de jubilación, figurarán en nómina bajo el epígrafe de PREMIO DE JU- BILACION y formarán parte de la base de cotización. La Empresa estará obligada a atender estas solicitudes.

Art. 6.— La Unión Resinera Española S.A., se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre lo establecido en el mismo pudiera tener concertadas con alguno de los trabajadores.

Art. 7.— El trabajador o sus familiares, según la prioridad establecida en el Reglamento de Régimen Interior, percibirán de la Empresa en el supuesto de producirse por accidente laboral la incapacidad absoluta o muerte, la cantidad de 200.000.— tras, salvo condiciones más ventajosas para el trabajador recogidas en el antedicho Reglamento de Régimen Interior.

Art. 8.— La Empresa canalizará a través del Comité de Acción Social existente e integrado por tres representantes de los trabajadores, todas las ayudas o mejoras de bien social.

DISPOSICION FINAL.— El presente Convenio, al que ambas partes han dado su consentimiento, ha sido elaborado por el libre acuerdo de las mismas, entendiéndose por sus respectivas representaciones.

**22856** RESOLUCION de 11 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón—Personal laboral—.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón—Personal laboral—, que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada Entidad, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Diputación General de Aragón, en representación de la misma, 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, con la advertencia de que dicho Convenio Colectivo se encuentra sujeto a las limitaciones previstas en el artículo 11 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, advertencia, la citada, de la que se deja constancia en el correspondiente asiento del Registro.

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

Madrid, 11 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y MONTES DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON. PERSONAL LABORAL

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1º. Ámbito territorial.

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

#### ARTICULO 2º. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio regula las relaciones de carácter jurídico laboral entre la Diputación General de Aragón y los trabajadores que prestan sus servicios en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes y a los que a 31 de Diciembre de 1985 se les aplicaba el I Convenio del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes y el del ERVDA, así como al personal de nueva contratación por el Departamento.

#### ARTICULO 3º. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el B.O.E., no obstante, todos sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 1985.

Los contratos de Obra o Servicio Determinado, el Eventual o Temporal y los de carácter Fijo Discontinuo, formalizados con anterioridad a la firma de este Convenio, mantendrán las condiciones económicas estipuladas en el contrato hasta su finalización.

#### ARTICULO 4º. 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.

#### ARTICULO 5º. 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 -- cuando las dudas, discrepancias y conflictos surjan con consecuencia de su aplicación.

**Composición.** - La Comisión se compondrá de un máximo de cuatro vocales por cada una de las partes y se constituirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la publicación en el B.O.E. 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 el 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.

#### ARTICULO 87. 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.

#### ARTICULO 88. Organización del trabajo.

- 1.- La facultad y responsabilidad en la organización del trabajo corresponde a los Organos Directivos del Departamento sin perjuicio de las facultades de superior dirección de la Diputación General de Aragón.
- 2.- A efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes, los responsables de cada Centro se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito al mismo, que podrá ir acompañado de sus representantes si así lo solicita.
- 3.- Los representantes de los trabajadores de un centro de trabajo que se vaya a someter a cambios en cuanto a organización, asignación de trabajos, modificaciones en la plantilla, etc., serán oídos preceptivamente por el responsable del Centro correspondiente antes de hacer efectiva la medida que se vaya a adoptar.
- 4.- Toda decisión de la Diputación General de Aragón que suponga modificaciones de cualquiera de las condiciones de trabajo y que haya sido informada desfavorablemente por los representantes de los trabajadores, no será de aplicación en tanto no recaiga resolución expresa de la autoridad laboral competente.

### CAPITULO III

#### ARTICULO 89. Retribuciones CONDICIONES ECONOMICAS

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 trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados con 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.
- Complemento de puesto de trabajo.

**Salario base.** - El salario base de los trabajadores comprendidos en el Convenio, entendido como la parte de 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 servicios, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor figura reflejado en el anexo número 2 del Convenio.

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

- 18.- La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comenzó a prestar servicios.
- 19.- 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 autorizadas 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 presente capítulo de acción sindical, así como la prestación de servicio militar o equivalente.
- 20.- 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 periodos de prueba y por el personal laboral con contrato de duración determinada, cuando este pase, sin solución de continuidad a ocupar plaza fija en la plantilla de la Diputación General de Aragón.
- 21.- Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio.

**Complemento personal absorbible.** Es el que con carácter transitorio tienen derecho a percibir los trabajadores acogidos a este Convenio cuando, como consecuencia de su aplicación, las retribuciones del trabajador sean inferiores a las que percibía a su entrada en vigor.

**Complemento de puesto de trabajo por especial dedicación.** - En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del anterior Convenio, se crea un complemento de puesto de trabajo por especial dedicación para los puestos que se indican, que retribuye una ampliación de la jornada pactada con carácter general, dentro de los límites del Estatuto de los Trabajadores y la disponibilidad horaria que exige las características especiales de tales puestos. Las cuantías que se establecen para cada supuesto son las siguientes:

- Secretarías de Consejero: el 25% de su salario.
- Secretarías de Director General: 225.000 pts. al año.
- Oficiales y Conductores: 144.000 pts. al año.
- Vigilantes jurados: 144.000 pts. al año.

#### ARTICULO 90. 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.

#### ARTICULO 108. Miuses.

##### 1. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría, salvo que se haya fijado el salario en atención a la realización del trabajo en dichas horas.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno es inferior a 4 horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas máximas trabajadas excedieran de 1, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

### 2. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad:

a) Por prestar servicios en puestos de trabajo en que, con carácter habitual, se den situaciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad, y así esté reconocido se seguirán pagando plus por este concepto en las siguientes cuantías mensuales:

NIVEL	I.	16.047 pts.
	II.	15.042 "
	III.	13.942 "
	IV.	11.250 "
	V.	10.591 "
	VI.	9.571 "
	VII.	9.571 "
	VIII.	9.095 "
	IX.	5.550 "
	X.	5.113 "

b) Por prestar servicios, con carácter esporádico en puestos de trabajo en los que se den las circunstancias que se especifican, se abonarán plus por día trabajado, en la cuantía de 411 pts. Si estos trabajos se efectúan durante la mitad o menos de la jornada, la cuantía será del 50%.

Se considerará incluidos en este apartado los siguientes trabajos:

#### 1. Trabajos penosos:

- trabajos con martillos compradores en perforaciones, en desmontes de rocas y canteras.
- Obras y trabajos en colectores o acequias con aguas residuales ó en zonas ó zanjas inundadas de agua ó fango.
- Trabajos de extinción de incendios forestales.

#### 2. Trabajos tóxicos:

- tratamientos fitosanitarios: debe considerarse que la toxicidad de estos productos afecta al personal que los maneja o está en contacto con ellos, pero no al resto del personal que integra el equipo.

#### 3. 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 rondas 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.
- Trabajos con explosivos: el artificiero.

Todos estos plus deberán abonarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los justifiquen y serán incompatibles entre sí.

### 3. Plus de montaña

Se establece un plus en la cuantía de 107 pts./día 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 plus deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabinas. Se precisará orden expresa para la realización de trabajos en estas condiciones.

### 4. Plus de transporte:

Cuando el trabajador tenga que prestar servicios fuera del casco urbano en el que radique su residencia habitual, tendrá derecho al abono de un plus

de transporte a razón de 17 pts. el km. salvo que la Diputación General de Aragón facilite los medios necesarios para hacer frente al desplazamiento o abone los gastos del mismo.

### Artículo 11.- Indemnizaciones por desplazamientos y dietas y alojamiento de servicios.

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

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

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

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

Si se incrementa durante el año el importe de las dietas con carácter general para la Administración, las cuantías anteriores se aumentarán en la misma cuantía en que lo haga el grupo 22.

Al personal que desarrolle su trabajo habitual en el campo, se le abonará una media dieta por manutención de 800 pts. cada día que se produzca dicho desplazamiento, si tiene que realizar una comida fuera de su domicilio.

Se anticipará el 50% del importe de las cuantías señaladas antes de realizarse el desplazamiento. Dicho anticipo deberá solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta del Departamento.

El uso de vehículo propio dará lugar a una indemnización de 17 pts. por km. recorrido. El expresado importe quedará automáticamente revisado de acuerdo con la cuantía que a tal efecto fija la Diputación General de Aragón con carácter general para el personal y su servicio.

## CAPITULO III

### JORNADA DESCANSOS Y LICENCIAS

#### ARTICULO 12.- Jornada de trabajo y horario.

El número de horas de trabajo en jornada normal será como máximo de 36 horas semanales, de lunes a viernes con carácter general.

Se respetarán en su integridad la totalidad de las distribuciones horarias existentes en la actualidad, en todos los centros y servicios en que sea de aplicación el presente convenio.

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

Para el personal que efectúe labores de campo o similares durante la estación de verano, se procurará que la jornada sea intensiva, con el horario que se establezca entre el responsable de cada centro y los representantes de los trabajadores.

Para los trabajos de campo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2001/83, de 25 de Julio.

Para el personal que realice sus funciones con carácter habitual en el campo, fuera del casco urbano donde radique su residencia y requiera para ello un desplazamiento superior a 15 km. desde el límite del mismo, se computará como de jornada hasta un máximo de 175,5 horas el tiempo que utilice en tales desplazamientos. En 1987, dicho límite máximo se fijara en 520 horas, siempre que subsista la misma jornada que en 1986.

#### ARTICULO 13.- Horas extraordinarias

El exceso de jornada sobre 1.735 horas, se compensará con el correspondiente tiempo de descanso, de conformidad con lo dispuesto en el R.D. Ley de 14 de Marzo de 1986, acordándose entre el Servicio y el trabajador afectado

la fecha de disfrute. Caso de no alcanzarse acuerdo, el disfrute se hará el mes siguiente de aquel en que se produjo el exceso de jornadas.

La Administración, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, reducirá en la medida de lo posible las horas extraordinarias.

A efectos de lo previsto en el Artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 32/83 de 19 de Enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales de las siguientes horas extraordinarias:

- Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Las de carácter estructural, tales como las necesarias por ausencias imprevistas, períodos punta de producción y turnos y sus cambios, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contrato previstas legalmente.

Se informará a los representantes de los trabajadores sobre la previsión de horas extraordinarias a realizar, determinándose de acuerdo con ellos si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este artículo, salvo que por circunstancias excepcionales no sea posible, en cuyo caso la información será posterior.

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

#### ARTICULO 14. Trabajos en domingos y festivos.

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

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

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

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

Podrán permitirse en cada Centro otras condiciones especiales mediante compensación que se establezca de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Para la distribución entre la plantilla de cada centro del trabajo en domingos y festivos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Se realizará preferentemente por personal voluntario.
- Cuando exista un exceso de trabajadores voluntarios, se establecerá turno rotativo entre ellos.
- Cuando exista insuficiencia de personal voluntario, las horas no cubiertas por éste, se realizarán por turno rotativo obligatorio entre el resto del personal de la especialidad correspondiente.
- Cuando no exista ninguna persona voluntaria, las necesidades se cubrirán por turno obligatorio entre todo el personal de la especialidad correspondiente o de las especialidades afines, a juicio del responsable del centro, previo informe de los representantes de los trabajadores.

#### ARTICULO 15.- Vacaciones y fiestas retribuidas.

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

En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstas 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 período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

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

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 período 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 período anual a los efectos de este permiso, se considera prorrogado hasta el 7 de Enero del año siguiente.

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.

#### ARTICULO 16. Manutención y pausa en el trabajo.

En los centros en que exista comedor o internado, todo el personal cuya jornada laboral sea continuada y coincida con el horario de comidas o atención al servicio de comedor o cocina, tendrá derecho a manutención mientras presten servicios en el Centro. El tiempo de comida será de una hora ininterrumpida y se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso diario de 20 minutos, que se considerará igualmente como tiempo de trabajo.

#### ARTICULO 17.- Licencias.

a) Retribuidas: Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte 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.
- 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 no supere los 300 Km. de distancia y de tres días si la distancia supera los 300 Km.
- 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.
- Muy excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves debidamente justificadas.

Para la concesión de los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la dirección del Centro, justificándolo documentalente.

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.

b) No retribuidas: 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 15 días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de 12 meses entre dos concesiones de licencias.

**ARTICULO 18.- Suspensión del contrato por parto.**

En el supuesto de parto, esta suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada. Este periodo podrá acumularse al de vacaciones, siempre que la trabajadora esté dada de alta médica, con comunicación expresa al responsable del Centro.

**ARTICULO 19.- Reducción de jornada por guarda legal.**

Tendrán derecho a reducción de la Jornada de trabajo, con un máximo de dos horas y disminución de 1/3 del salario, hora en compensación a dicha reducción, — quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de seis años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Igual criterio se aplicará, en los casos de estricta necesidad, a los trabajadores que tengan a su cuidado directo a ancianos que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos.

**ARTICULO 20.- Jornada reducida.**

El trabajador que realice una jornada inferior a la pactada con carácter general en este Convenio, experimentará una disminución proporcional en sus retribuciones.

## CAPITULO IV

## OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 21.- 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 y vacaciones.

**ARTICULO 22.- Capacidad disminuida.**

Los trabajadores que por motivos de edad u otras circunstancias sobrevenidas vean disminuida su capacidad de trabajo, serán destinados a puestos adecuados a sus condiciones, sin mengua salarial alguna. Será preceptiva la presentación de la certificación médica acreditativa de la situación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación a los trabajadores que pasen a las situaciones de invalidez permanente parcial o total para la profesión habitual.

**ARTICULO 23.- Jubilación.**

1. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración Autonómica, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 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 opten por ella, los siguientes premios, siempre que la soliciten dentro de los diez días siguientes a la fecha del cumplimiento de la edad, de acuerdo con las cuantías de la tabla que se indica.

A los 64 años de edad, 4 mensualidades del salario real.
" " 63 " " " 6 " " " "
" " 62 " " " 8 " " " "
" " 61 " " " 10 " " " "
" " 60 " " " 12 " " " "

2. Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el R.D. 1.134/85, de 17 de Julio, para el caso de que los trabajadores con 54 años deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la Diputación General de Aragón sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

**ARTICULO 24.- Indemnización por fallecimiento.**

En caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a su cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos o padres del mismo, si están a su cargo, un auxilio de defunción consistente en 750.000 pts.

**ARTICULO 25.- Pólizas 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 accidente de trabajo o enfermedad profesional, en favor del trabajador o sus herederos, en las cuantías que se reseñan a continuación:

- Muerte: 1.500.000 pts.
- Invalidez permanente absoluta: 3.000.000 pts.

**ARTICULO 26.- 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, sin merca salarial.

**ARTICULO 27.- Anticipos a cuenta.**

El trabajador tendrá derecho a percibir en el momento en que lo solicite, anticipos a cuenta de su salario anual de hasta el 100% del mismo.

Asimismo, tendrá derecho a anticipos equivalentes al importe de las pagas extraordinarias, a devolver en las fechas en que de conformidad con este Convenio correspondía el abono de las mismas.

**ARTICULO 28.- 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, — podrán 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.

**ARTICULO 29.- Acceso a los centros de trabajo.**

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.

**ARTICULO 30.- Guarderías infantiles.**

En el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio, los representantes de los trabajadores podrán realizar un estudio de los centros de trabajo donde se necesiten guarderías, a fin de que el Departamento atienda en lo posible dichas necesidades.

**ARTICULO 31.- 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.

**ARTICULO 32.- 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 de la Diputación General de Aragón, se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir el resarcimiento a aquellos trabajadores que teniendo a su cargo los vehículos o máquinas 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.

**ARTICULO 33.- Seguridad Social.**

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

**ARTICULO 34.- Vedadas de prevención y botiquines.**

Los Organos Directivos adaptarán, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para el cumplimiento de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

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

**CAPITULO V****SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, VESTIMENTA DE TRABAJO****ARTICULO 35.- Reconocimientos médicos.**

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

Se realizarán reconocimientos previos cuando las condiciones del puesto de trabajo así lo requiera o cuando lo exija la Ley.

**ARTICULO 36.- Elementos de protección personal.**

Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determine las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Por los Comités de Seguridad e Higiene, se podrá proponer al Departamento la utilización de los elementos personales de protección que se precisen, por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**ARTICULO 37.- Ropa de trabajo y uniformes.**

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

Si en algunos puestos de trabajo, por ley, costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Diputación General de Aragón exigiere vestir de uniforme, estará obligado a proporcionar a los trabajadores cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

**ARTICULO 38.- Comité de Seguridad e Higiene.**

En cada provincia y en los Centros de Trabajo en los que, por la especial peligrosidad de las actividades que se realizan, así lo ordene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene y sus miembros tendrán los mismos derechos y garantías que los Comités sindicales.

En los demás Centros de Trabajo, las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene serán asumidas por un vigilante de seguridad, nombrado de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Diputación General de Aragón examina la obligación de trasladar a los Comités y vigilantes, por propia iniciativa, toda la información que obre en poder de los Organos Directivos sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de prevención.

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

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

**ARTICULO 39.- Vigilancia del riesgo.**

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

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

**CAPITULO VI****INGRESOS, TRASLADOS Y ARGENS****ARTICULO 40.- Cambio de puesto de trabajo.**

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño suficiente en la salud o integridad física del trabajador, que no ocasione bajo temporal o definitiva, la Diputación General de Aragón estará obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniese ocupando, y radicará en la misma localidad.

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

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

**ARTICULO 41.- 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 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 diez...

**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.

**Personal fijo discontinuo.**

Es el contratado para trabajos de ejecución intermitente, periódica 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 laborales con carácter general.

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

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

**ARTICULO 13.- 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 Diputación General de Aragón. 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 en 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, una vez aprobada por la Diputación General de Aragón, antes del primero de octubre del presente año.

**ARTICULO 13.- Ingresos, traslados y ascensos.****1. Publicidad de vacantes.**

Todos los puestos de trabajo a cubrir con carácter fijo, 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 del presente Convenio, serán anunciados en los mismos durante el plazo de siete días.

**2. Sistema de cobertura.**

Las plazas vacantes a cubrir se proveerán siguiendo los cursos que más abajo se establecen, relacionados por orden de prioridad:

a) Concurso de traslados: Podrá concurrir a este concurso cualquier trabajador que ostente la misma categoría que la de la vacante, adjudicándose la plaza por el siguiente orden de preferencia:

1. Al trabajador que por razones de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos, cónyuge o conviviente, necesite un tratamiento especial que no pueda recibir en el lugar de residencia.

2. Al trabajador cuyo cónyuge o conviviente tenga su Centro de trabajo en el mismo municipio en que exista la vacante.

3. Al de más antigüedad en la categoría.

4. Al trabajador destinado en el mismo Centro de trabajo donde existe la vacante.

b) Turno de ingreso de excedentes: Los excedentes por razón de incompatibilidad y los voluntarios podrán reintegrar al servicio activo, escando condicionado su reintegro 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 uno nuevo, respetándose su antigüedad.

En caso de varias solicitudes, se atenderán por estricto orden de presentación, con preferencia absoluta a los excedentes por razón de incompatibilidad.

c) Concurso-oposición restringido de ascenso: Las vacantes que hayan sido declaradas desiertas en los anteriores concursos, se cubrirán mediante concurso-oposición restringido o, excepcionalmente, mediante concurso restringido.

Podrá concurrir a los mismos cualquier trabajador del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes que ostente nivel igual o inferior al de la vacante, cualquiera que sea su categoría o grupo profesional, que esté contratado por tiempo indefinido, al menos con un año ininterumpido de servicios prestados y que reúna los requisitos determinados para el puesto.

De seguir las siguientes normas en los casos de concurso-oposición: Los aspirantes deberán realizar pruebas teóricas y/o prácticas, en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre 0 y 10 puntos.

A los que hayan obtenido en la prueba anterior 5,0 más puntos, se les acumularán las siguientes bonificaciones:

1. Por antigüedad en su actual categoría: 0,5 puntos por cada año de servicios prestados, más 0,1 punto por fracción.

2. Por grupo profesional: 1 punto por estar encuadrado en el mismo grupo profesional que el de la vacante.

3. Por trabajos realizados: 1 punto por haber desempeñado trabajos correspondientes a la categoría de la vacante, durante un período superior a un mes e inferior a tres meses, y 2 puntos cuando se hayan realizado durante más de tres meses.

4. Por formación profesional: 1 punto por haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación relacionado con la especialidad de la vacante.

Estas mismas bonificaciones constituirán el máximo límite de la suma a aplicar sobre el de concurso.

d) Concurso, concurso-oposición u oposición libre: Las vacantes que no hayan sido cubiertas mediante los anteriores sistemas, se cubrirán mediante el procedimiento previsto en la legislación vigente.

A los efectos de posibles bonificaciones que puedan establecerse en los baremos que hayan de servir para valorar los méritos en los concursos, se tendrá en cuenta los criterios establecidos en el apartado anterior.

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

- El Director General, competente 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 Intercentros, que intervendrán preceptivamente en los criterios previos a la publicación de la convocatoria.

Dicho órgano seleccionador adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

Asimismo, este órgano determinará el tipo de pruebas a realizar, en función de lo establecido en la convocatoria, 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 las selecciones será puesto igualmente en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

En los restantes casos se estará a lo dispuesto en el artículo 43.2.d) del presente Convenio.

**ARTICULO 14.- 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 40, 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 43 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 24 horas, se podrá 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 los representantes de los trabajadores.

#### ARTICULO 45.- Titulaciones.

A los trabajadores actualmente en plantilla, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual categoría o categorías superiores, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

En los casos de nuevo ingreso se exigirá la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para cubrir dicha vacante.

#### ARTICULO 46.- Período de prueba.

El período de prueba se fija en quince días para los trabajos 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 período 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 período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

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

#### ARTICULO 47.- 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 el salario que corresponda a esa categoría durante el período que lo desempeñe.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante tres meses consecutivos ó seis alternos, se creará una vacante en la categoría superior de que se trate, que se cubrirá a través del sistema previsto en el presente Convenio, amortizándose la plaza de inferior categoría, salvo que se trate de cubrir vacante, en cuyo caso será obligatoria la provisión de la misma, mediante el procedimiento reglamentario.

En casos especiales y por necesidad estricta, el Departamento 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 inferior y no podrán tener una duración superior a un mes, salvo acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores.

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

Cuando se encomiende a un trabajador la realización de trabajos 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 labores que menoscaben su dignidad profesional o sean lesivas para su dignidad como persona.

#### ARTICULO 48.- Traslados forzosos

1. Los trabajadores podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que exija un cambio de localidad, siempre que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En caso de disconformidad con el traslado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el supuesto de que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe fuera del período lectivo ordinario. La Diputación General de Aragón comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación, como mínimo. El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y el importe de dos dietas completas. Además, percibirá una indemnización de 500.000 pes., ó de 300.000, 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, cuando cursen estudios de E.G.B., B.U.P., C.O.U. o F.P.

Tendrán prioridad para no ser trasladados:

- los representantes legales de los trabajadores.
- los trabajadores con capacidad familiar, salvo renuncia expresa a este derecho.

2. En los casos de cambio de centro de trabajo fuera del Municipio, que no signifiquen cambio de residencia del trabajador, se podrá indemnizar a éste de acuerdo con los criterios de distancia, tiempo y/o coste del desplazamiento. La Comisión Paritaria valorará la necesidad de aplicación de tal indemnización, así como su importe.

#### ARTICULO 49.- Permisas

La Diputación General de Aragón autorizará permisos de puesto de trabajo entre el personal laboral de la misma categoría, previo acuerdo de los interesados e informe de los representantes de los trabajadores.

### CAPITULO VII

#### EXCEDENCIAS

#### ARTICULO 50.- Excedencias voluntarias y forzosas.

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

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

##### 1. Excedencia voluntaria.

Es la que se concede a petición del trabajador 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.

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

Las solicitudes se elevarán al menos con veinte días de antelación al momento en que se desea iniciarla, en el orden oficial, figurando en las mismas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitada.

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 solicite el reintegro, podrá ocuparla en las condiciones económicas que correspondan a este 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 convocarse cuando se produzca una vacante en su categoría anterior.

Agrupado 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 concurren 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 al que pertenezca, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) Por contrato de trabajo o prestación de servicios en Organizaciones Internacionales, Supranacionales o 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 la legislación vigente.

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

## 3. 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 a 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 aquélla.

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

## ARTICULO 51.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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

## ARTICULO 52.- Suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes.

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

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

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

## ARTICULO 53.- Servicio Militar.

Durante el tiempo que un trabajador se encuentre prestando el Servicio Militar o equivalente, percibirá el 50% de su salario real si no tiene cargas familiares. La Diputación General de Aragón deberá cubrir las plazas del personal en situación de Servicio Militar o equivalente mediante la contratación de interinos que le sustituyan, que cesarán al reincorporarse aquéllos. Dicho reintegro deberá efectuarse en los treinta días siguientes a la fecha de su licenciamiento. Si el trabajador no solicita el reintegro en dicho plazo, causará baja en la Diputación General de Aragón.

## CAPITULO VIII

### PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR

## ARTICULO 54.- Derechos y beneficios.

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 valoración, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

Las permisos 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.

## 3.2. 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 supuestos 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 deben 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.

ARTICULO 55.- Cursos de formación profesional.

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.

## CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIOARTICULO 56.- Clasificación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

ARTICULO 57.- 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 administrados, o a los compañeros de trabajo, encaje en la letra c) del artículo 58, o en la letra g) del artículo 59.

c) Devolución en su conservación del material o de los instrumentos a la falta de higiene personal.

d) Por no atender al público o al personal en general por la debida cortesía con:

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

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

ARTICULO 58.- Faltas graves.

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

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

c) Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio, que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notable 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 otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

ARTICULO 59.- Faltas muy graves.

a) Fraude, abuso de confianza, hurto o robo, tanto a la D.G.A. como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio, quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.

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 pueda implicar desconfianza hacia el autor.

c) La embriaguez habitual o recurrente, 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 Administración, a los administrados y en general al servicio.

h) La violación del sigilo profesional.

i) Incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a una situación de incompatibilidad.

ARTICULO 60.- Sanciones.

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

a) Faltas leves:

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

b) Faltas graves:

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

## c) Faltas muy graves:

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

ARTICULO 61.- Procedimiento para la imposición de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente. Corresponde a 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 los testigos que convengan a su defensa.

El expediente será tramitado 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, la D.G.A. notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos y hechos en que se funda. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTICULO 62.- 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.

## CAPÍTULO X

## DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 63.- 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.

ARTICULO 64.- Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de las 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.

ARTICULO 65.- 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 correspondan, según el artículo 10 de la L.O. 1/85.

El Sindicato deberá acreditar ante la Diputación General de Aragón la designación de Delegado Sindical, reconociendo ésta 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.

Aquel Sindicato que demostrara una afiliación, como mínimo, del 10% 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.

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

ARTICULO 66.- Liberados Sindicales.

La Central Sindical que demostrara una afiliación, como mínimo, del 10% 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 a asistir al trabajo, así como la percepción del salario por cada trabajador designado con cargo a la Diputación General de Aragón y el respeto de su puesto de trabajo con mantenimiento de todos los derechos que pudieran corresponderle.

ARTICULO 67.- 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 Organos 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 forzados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses colectivos de los trabajadores.

ARTICULO 68.- Acumulación de horas sindicales.

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

ARTICULO 69.- Descuento de la cuota sindical en nóminas.

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

#### ARTICULO 70.- 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 reconocen al Comité de Empresa las siguientes facultades y funciones:

##### A) Ser informado por el Departamento:

1. Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.
2. Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones 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 siniestrabilidad, 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 Diputación General de Aragón en vigor, ejecutando, 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 debido, 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 considere de interés general.
- H) Emitirá informe previo en los supuestos contemplados en los apartados 1.3 y 1.4 del artículo 04 del Estatuto de los Trabajadores.

I) Informar a sus representados en todos los casos y cuestiones sobre los 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 documentos justificativos de las cotizaciones a la Seguridad Social.

#### ARTICULO 71.- Garantías.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado del 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 el 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 la Diputación General de Aragón. 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.

Preverán 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 sindical por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el Centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de los Centros, 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, serán acumulables 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 transcurrirán tales negociaciones, considerándose como permiso retribuido igual al contemplado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 72.- Representantes de los trabajadores.

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

#### ARTICULO 73.- Derecho de reunión.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar como máximo 5 asambleas al año de una hora de duración, dentro de la jornada de trabajo, considerándose el tiempo empleado como de trabajo efectivo.

#### ARTICULO 74.- Comité Intercentros.

En el ámbito de este Convenio se acuerda la creación de un Comité Intercentros, constituido por doce miembros elegidos de entre los representantes de los trabajadores.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones:

- a) Nombrar a los miembros que en representación del personal laboral formarán parte de la mesa negociadora del Convenio.
- b) Cambiar a los representantes del personal laboral en la Comisión Paritaria.
- c) Informar las peticiones de reclasificaciones profesionales.
- d) Ostentar la representación del personal laboral, en cuantos asuntos afecten a más de un Centro de Trabajo.

a) Estará facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general en el ámbito del Convenio.

f) Conocer las bases de las pruebas tanto de acceso como de promoción que les serán comunicadas por la Secretaría General del Departamento, participar en los trámites previos a la publicación de la convocatoria y nombrar a los representantes del personal en los órganos seleccionadores.

g) Ejercer las funciones que correspondan a los Comités de Empresa, cuando por las especiales características de organización del trabajo en el Departamento, no existan tales Comités.

h) Será oído en las decisiones y sobre las gestiones relativas al régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y asistencial o derivadas de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual se entenderá desahogado en su derecho.

Sus miembros tendrán derecho al devengo de dietas cuando sean convocados por los órganos competentes de la Diputación General de Aragón en materia de personal o retributiva.

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los trabajadores procedentes de I.R.Y.D.A., que venían percibiendo un plus de vivienda, recibirán la cantidad que resulte de multiplicar lo que cobraban mensualmente por este concepto por el número de meses que medie entre el de Enero del presente año hasta el momento de su jubilación, liquidándose de esta manera dicho plus.

SEGUNDA.- El Departamento de Agricultura Ganadería y Montes gestionará con el de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo la concesión de subvenciones para colegios especiales de los hijos disminuidos físicos o psíquicos de los trabajadores afectados por el presente Convenio, especialmente de los que venían percibiendo un plus por este concepto.

TERCERA.- Se mantendrán, encajándolos en lo dispuesto en el Artículo 39, complemento de puesto de trabajo por especial dedicación, los derechos y obligaciones de quien, a la entrada en vigor de este Convenio, venía recibiendo un complemento por especial dedicación, regulado en el Convenio del I.R.Y.D.A.

CUARTA.- A pesar de que la organización del trabajo en el Departamento hace inviable por el momento la aplicación de un Plus de Doble función, ambas partes acuerdan realizar estudios sobre su posible implantación.

QUINTA.- Suspensión de Trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos.

A los trabajadores temporales y eventuales se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, esto hubiera de ser suspendido antes de su iniciación. Si la suspensión tuviese lugar después de iniciada la jornada, percibirán íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

#### ANEXO I

##### NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

###### NIVEL 1.

Titulados Superiores.- Son quienes, en posesión de titulación académica superior, ejercen de forma permanente, con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Quedan incluidos en esta categoría los Ayudantes de Desarrollo Rural del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A., siempre y cuando posean la titulación necesaria y realicen las funciones establecidas en el párrafo anterior.

###### NIVEL 2.

Técnicos Especialistas. Son quienes, en posesión de titulación académica de grado medio expedida por una Escuela Técnica o Facultad, realizan trabajos específicos dentro del ámbito de su profesión, con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Quedan incluidos en esta categoría los Titulados de Grado Medio del I Convenio Colectivo del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón.

###### NIVEL 3.

Titulados de Grado Medio.- Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de grado medio, ejercen con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

###### NIVEL 4.

Jefes de Grupo.- Son los trabajadores que asumen con plena responsabilidad funciones técnicas, organizativas y de coordinación relativas a análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio, elaborando o modificando hipótesis sencillas o formas de desarrollar las mismas, elección de aparatos o métodos para el desarrollo de su trabajo, redacción de conclusiones, etc.

Serán también Jefes de Grupo los trabajadores que con conocimientos suficientes de instalaciones, obras y explotaciones agrarias, realizan funciones técnicas, organizativas y de coordinación relativas a la adopción de las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas, siendo responsables de los medios materiales y mecánicos y de la disciplina del personal, teniendo uno o más capataces a sus órdenes.

Igualmente serán Jefes de Grupo los que en materia informática planifican, coordinan y dirigen la labor del personal que desarrolla actividades en esta materia y realizan también funciones formativas sobre el mismo.

Quedan incluidos en esta categoría: Ayudantes Técnicos de Laboratorio, Encargados de Campo, Ayudantes Técnicos de Campo del Convenio del INIA; los Técnicos Especialistas Analistas, Ayudantes Técnicos del Convenio del MAPA; los Encargados Principales de Obras, Operadores de Ordenadores que realicen las funciones anteriormente especificadas, del Convenio del ICONA.

Capataces de Actividades Docentes. Son los trabajadores que con el título de Formación Profesional de 2º Grado o equivalente, o que estén en posesión del diploma de Capataz Agrario en sus distintas ramas, desarrollan las enseñanzas técnico-prácticas que se imparten en los Centros y Escuelas de Capacitación Agraria. Supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios utilizados en la enseñanza, auxilian en las demostraciones, campos de ensayo y experiencias; asimismo ejecutan aquellos otros trabajos que resulten precisos para la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

Quedan incluidos en esta categoría los actuales Capataces de Actividades docentes del I Convenio Colectivo del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón.

Encargado de Instalaciones.- Son los trabajadores que estando en posesión del título de Maestría Industrial en la rama de electricidad, expedido por un Centro Oficial del Estado, desempeñan con carácter habitual y permanente funciones de planificación, supervisión, control, elaboración de cálculos y mantenimiento de los equipos eléctricos y electrónicos instalados en los edificios, invernaderos, cámaras, apriscos y demás instalaciones del Centro de Trabajo.

Quedan incluidos en esta categoría los Maestros Industriales del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

NIVEL 3.

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

Quedan incluidos en esta categoría los Oficiales de 2ª Administrativos del Convenio Colectivo del I.N.I.A., los Oficiales de Oficina del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A., los Administrativos del Convenio Colectivo del M.A.P.A. y los Oficiales Administrativos del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

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

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

Delineantes. - Son los trabajadores que, con el título de FP2 o equivalente, están capacitados para desarrollar gráficamente, bajo la dirección de un titulado, proyectos sencillos o trazado de planos de conjunto o de detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de su significado y traslado a escalas diferentes.

Quedan incluidos en esta categoría los Delineantes del Convenio Colectivo del M.A.P.A., los Fotointerpretores del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y los Delineantes del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

Capataces. - Son los trabajadores que con el título de FP1 o equivalente y los suficientes conocimientos técnicos de carácter agrícola, forestal, ganadero, obras, talleres, equipos mecánicos, abastecimientos, oficios y análogos, y capacidad de mando, ejercen funciones de gobierno sobre el personal de base y se ocupan de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

Quedan incluidos en esta categoría los Encargados Agrarios del Convenio Colectivo del I.N.I.A., los Mayoriales y Capataces del Convenio Colectivo del M.A.P.A., los Capataces, Celadores Mayores y Encargados de Establecimiento del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A., los Capataces Agrícolas, Forestales, de Ganado y los Mayoriales Agrícolas del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

Ayudantes. - Son los trabajadores que poseyendo los conocimientos técnico-prácticos precisos de su especialidad, colaboran con otros titulados en todas las actividades propias de la misma.

Quedan incluidos en esta categoría los Controladores Pecuarios y los Auxiliares Pecuarios del Convenio Colectivo del M.A.P.A. y los Prácticos de Topografía del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

Analistas. - Son los trabajadores que con el título de FP2 en la especialidad o equivalente, bajo las órdenes de su superior, realizan análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio; tienen a su cargo el buen estado de los aparatos y de su homologación, preparan los reactivos necesarios y se ocupan de los resultados en la forma conveniente.

Son asimismo Analistas los trabajadores que realizan funciones que requieren conocimientos técnicos elementales y dominio de las técnicas necesarias. Trabajan con sujeción a las instrucciones concretas que reciben, poseen iniciativa y responsabilidad limitadas a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión del técnico titulado.

Son características las siguientes labores: polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de los mismos y otras de contenido análogo.

Quedan incluidos en esta categoría los Maestros Especialistas de Laboratorio y los Analistas de Campo del Convenio Colectivo del I.N.I.A., los Analistas de Laboratorio del Convenio Colectivo del M.A.P.A. y los Analistas de Laboratorio de 1ª del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

NIVEL 2.MECÁNICO REVISOR

Es el trabajador que, con total dominio del oficio, con capacidad para interpretar planos o croquis de los diferentes mecanismos, máquinas e instalaciones y conocimiento de sus piezas o elementos, efectúa todo tipo de reparaciones y revisiones sobre los mismos, sabiendo realizar inspecciones y modificaciones siguiendo las instrucciones del responsable del Centro.

Posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las modificaciones, revisiones y reparaciones mencionadas, con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles.

Asimismo supervisa y corrige los trabajos realizados por los oficiales 1ª y 2ª, aunque las funciones de gobierno sobre los mismos corresponden al Capataz.

NIVEL 1.

Oficiales de 1ª de Oficios Varios. - Son los trabajadores que, teniendo conocimientos de su oficio, realizan los trabajos que les son propios, así como los que ejercen un oficio con carácter principal y desarrollan accesorariamente otras funciones de carácter general y/o de mantenimiento.

Quedan incluidos en esta categoría los Oficiales de 1ª de Campo, los Oficiales 1ª de Oficios Varios y los Maestros de Taller del Convenio Colectivo del I.N.I.A.; los Pastores, los Oficiales de 1ª, los Gobernantes y los Tractoristas del Convenio Colectivo del M.A.P.A.; los Oficiales 1ª de Oficios Clásicos y los Oficiales 1ª Tractoristas del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y los Oficiales de Explotación y Mecánicos Tractoristas del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

Oficiales 1ª Cocineros. - Son los trabajadores con responsabilidad, en su caso, del personal adscrito a la cocina, así como de la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, debiendo realizar la transformación culinaria de los alimentos, adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución y realizando los Partes de Consumo de los mismos, en función de las previsiones. Asimismo deberán mantener la pulcritud del local y utensilios de cocina. Excepcionalmente, podrán cubrir las funciones de intendencia en defecto de las gobernantas.

Quedan incluidos en esta categoría los Cocineros del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

Oficiales de 1ª Conductores. - Son los trabajadores que, hallándose en posesión del permiso de conducción de la categoría B, como mínimo, tienen a su cargo la conservación, entretenimiento y conducción de los vehículos que en los respectivos centros de trabajo tengan asignados, debiendo efectuar también en los mismos aquellas pequeñas reparaciones que no requieran elementos de taller. Realizan el traslado en dichos vehículos del personal de la Diputación General de Aragón en los desplazamientos que hayan de efectuar por razón de servicio.

Quedan incluidos en esta categoría los Oficiales de 1ª de Oficios Varios del Convenio Colectivo del I.N.I.A. que realicen las funciones definidas en el anterior párrafo, los Conductores del Convenio Colectivo del M.A.P.A., los Oficiales de 1ª Conductores del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y los Mecánicos Conductores del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

**Almaceneros.** - Son los encargados de despachar los pedidos en los almacenes, recibir los materiales y distribuirlos a las dependencias, registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, hacer inventarios, control de existencias y seguimiento de pedidos.

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

#### NIVEL 2.

**Oficial de 2º de Oficios Varios.** - Son los trabajadores que, sin llegar a la especialización exigida a los Oficiales de 1º, ejecutan los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Quedan incluidos en esta categoría los Oficiales de 2º de Campo del Convenio Colectivo del I.N.I.A., los Oficiales de 2º Mecánicos del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y los Ayudantes de Oficios Varios del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

**Ayudantes de Cocina.** - Son los trabajadores que a las órdenes del Cocinero, le ayudan en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para su trabajo.

Quedan incluidos en esta categoría los Ayudantes de Cocina del Convenio Colectivo del M.A.P.A.

**Telefonistas.** - Son los trabajadores que tienen a su cargo una central telefónica. También pueden encargarse de un emisor receptor de radio y atender a

otro tipo de información o de recepción.

Quedan incluidos en esta categoría los Telefonistas del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A., los del M.A.P.A. y los del I.R.Y.D.A.

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

Quedan incluidos en esta categoría los Auxiliares Administrativos del Convenio Colectivo del M.A.P.A., los del I.N.I.A. y los del I.C.O.N.A.; los Auxiliares Administrativos de Explotación y los Operadores de Máquinas Elementales del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

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

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

**Vigilantes Jurados.** - Son los trabajadores que con el correspondiente nombramiento de Guarda Jurado, expedido por la Autoridad gubernativa, tienen como cometido funciones de orden y vigilancia sobre espacios abiertos o cerrados, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de esta categoría, así como practicar las liquidaciones que en su caso procedan.

Quedan incluidos en esta categoría los Celadores de 1º y los de 2º del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y los Guardas Jurados del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

#### NIVEL 3.

**Ordenanzas.** - Son los trabajadores cuyas tareas principales son las de vigilar las puertas y accesos a los locales donde prestan sus servicios, franquear, depositar, entregar, recoger, abrir y distribuir correspondencia; llevar a cabo encargos dentro o fuera de los citados locales, todo ello relacionado con las actividades del Centro de Trabajo correspondiente, así como sacar fotocopias y efectuar otros trabajos secundarios de igual naturaleza. Al propio tiempo tendrán la tarea de vigilancia dentro de los centros y las de información y orientación de las visitas.

Quedan incluidos en esta categoría los Conserjes y Ordenanzas del Convenio Colectivo del M.A.P.A. y los Vigilantes de Oficina, Mozos Especialistas de Oficina y Ordenanzas del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

**Vigilantes.** - Son los trabajadores que tienen a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales donde prestan sus servicios, de los campos o espacios abiertos y de las instalaciones dependientes de los mismos, bien sea en turno de día o de noche.

Quedan incluidos en esta categoría los Vigilantes del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A. y los del I.N.I.A., y las Guardas del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

**Auxiliares de Internado.** - Son los trabajadores que, dentro del internado, se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios, ropa, etc. Igualmente realizan los servicios de limpieza atribuidos al personal de Servicios Domésticos, en los locales anejos a dicho internado (anexados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos).

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

**Peones especializados.** - Son los trabajadores que a las órdenes de un Empleado, Capataz u Oficial, si lo hubiere, realizan además de los trabajos de Peón funciones concretas y específicas en las explotaciones agrícolas, forestales o en el manejo del ganado, que requieren conocimientos prácticos especiales.

Quedan incluidos en esta categoría, los Peones Agrarios del Convenio Colectivo del I.N.I.A., los Peones Especializados del Convenio Colectivo del M.A.P.A.; los Peones Especializados y los Peones del Convenio Colectivo del I.C.O.N.A., y los Peones Especialistas forestales, de Aguas, de Ganado y Agrícola del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

#### NIVEL 10.

**Peones.** - Son los trabajadores que realizan trabajos en las explotaciones agrícolas, forestales o en el mantenimiento y limpieza de ganado, que requieren predominantemente esfuerzo físico.

Quedan incluidos en esta categoría los Peones Portadoras, forestales y de Aguas del Convenio Colectivo del I.R.Y.D.A.

**Personal de Servicio Doméstico.** - Son los trabajadores encargados del servicio de limpieza de los locales de los Centros de Trabajo destinados a oficinas, laboratorios y otras dependencias.

Quedan incluidos en esta categoría las Limpiadoras del Convenio Colectivo del I.N.I.A., las del M.A.P.A., las del I.C.O.N.A. y las del I.R.Y.D.A.

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES

NIVEL	C A T E G O R I A	RETRIBUCION ANUAL (14 PAGAS)	TRIMENIO ANUAL (14 PAGAS)
1	Titulados superiores.....	1.933.050 ptas.	42.798 ptas
2	Técnicos especialistas .....	1.576.582 "	42.798 "
3	Titulados grado medio .....	1.490.146 "	42.798 "
4	Jefes de grupo, Capataces de actividades docentes y Encargado Instalaciones.	1.250.802 "	39.438 "
5	Administrativos, Operadores de Ordenador, Delineantes, Capataces, Ayudantes, Analistas y Revisores de instalaciones .....	1.079.162 "	36.064 "
6	Mecánicos Revisores .....	1.039.990 "	36.064 "
7	Oficiales de Primera de oficios varios, Oficiales de Primera conductores Cocineros, Almaceneros .....	995.680 "	32.690 "
8	Oficiales de Segunda de oficios varios, Ayudantes Cocina, Telefonistas, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Laboratorio, Vigilantes Jurados .....	953.652 "	32.690 "
9	Ordenanzas, Auxiliares de Internado, Peones especializados y Vigilantes	884.660 "	32.690 "
10	Personal de servicios domésticos y peones .....	855.722 "	32.690 "

## ANEXO III

## SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL

C A T E G O R I A	J O R N A D A	
	De Lunes a Viernes Pesetas	De Lunes a Sábado Pesetas
NIVEL 5.		
Analistas.....	4.727'-	3.939'-
Capatazaces .....	4.727'-	3.939'-
NIVEL 7.		
Oficiales 1º Oficios varios...	4.361'-	3.634'-
" " Cocineros .....	4.361'-	3.634'-
NIVEL 8.		
Oficial 2º Oficios varios ....	4.177'-	3.481'-
Ayudante de cocina .....	4.177'-	3.481'-
Auxiliar de Laboratorio .....	4.177'-	3.481'-
NIVEL 9.		
Vigilantes .....	3.875'-	3.229'-
Auxiliares de Internado ....	3.875'-	3.229'-
Peones Especializados .....	3.875'-	3.229'-
NIVEL 10.		
Peón.....	3.748'-	3.124'-