MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25646 *RESOLUCION de 15 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo Interdepartamental de Servicios Generales de la Diputación General de Aragón.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo Interdepartamental de Servicios Generales de la Diputación General de Aragón, que fue suscrito con fecha 24 de julio de 1986, de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes de la Diputación General de Aragón, en representación de la Administración, 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 a la misma de que dicho Convenio 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.

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

Madrid, 15 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO INTERDEPARTAMENTAL DE SERVICIOS GENERALES DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito funcional y personal.*—El presente Convenio afectará a los trabajadores que presten sus servicios en los diversos Departamentos de la Diputación General de Aragón, a los que en la actualidad se les viene aplicando el I Convenio Colectivo Interdepartamental de Servicios Generales de la Diputación General de Aragón. Quedan expresamente incluidos aquellos trabajadores a los que se les venían aplicando diversos Convenios Colectivos y que prestan sus servicios en las instalaciones deportivas dependientes de la Diputación General de Aragón en Huesca.

Los trabajadores de nuevo ingreso, se regirán en sus relaciones laborales según el ámbito de sus funciones, siéndoles por tanto de aplicación este Convenio a aquellos que fuesen contratados para la realización de tareas con carácter interdepartamental y no quedasen encuadrados en ningún otro Convenio de los que son aplicables a la Diputación General de Aragón.

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

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

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

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

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos competentes.

4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

Composición: La Comisión se compondrá de un máximo de cuatro Vocales nombrados por cada una de las partes. Podrán asistir asesores con voz y sin voto a las reuniones de esta Comisión.

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

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de los órganos competentes de la Diputación General de Aragón.

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

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

La Diputación General de Aragón solicitará informe previo al Comité de Empresa o Delegados de personal de los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretenda implantar.

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

CAPITULO II

Condiciones económicas

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

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de puesto de trabajo.

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

Antigüedad: El personal comprendido en este Convenio, percibirá un complemento de antigüedad por cada tres años de servicio en la cuantía que figura en el anexo II.

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

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

Se computarán igualmente a efectos de antigüedad los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal laboral temporal, cuando éste pase sin solución de continuidad a ocupar plaza fija en la plantilla de la Diputación General de Aragón.

Plus de puesto de trabajo: En razón de la especial dedicación que requieren determinados puestos de trabajo, las personas que los desempeñen percibirán un complemento de puesto de trabajo únicamente mientras lo ocupen, estando a disposición de su superior inmediato siempre que por él sean requeridos.

Tales complementos se atribuyen exclusivamente a los siguientes puestos y por las cuantías aquí expresadas en cómputo anual y por 14 pagas.

Secretarías de Consejeros y Directores generales, del Gabinete de Prensa, de Gerencia de Servicios, personal de la Oficina de Información y la Secretaria-Coordinadora del Consejo Asesor de RTVE en Aragón: 23 por 100 del salario base.

Gerente de Servicios Generales: 504.000.

Ordenanzas encargados del control de horario, de entradas y salidas y de encender y apagar la calefacción: 70.000.

Conductores de Presidencia de la Diputación General de Aragón: 420.000.

Director del Centro de Medicina Deportiva: 30 por 100 del Salario base.

Subdirector del Centro de Medicina Deportiva: 20 por 100 del Salario base.

Ordenanzas con trabajo a turnos del parque deportivo Ebro: 140.000 pesetas anuales.

Conductores: 300.000.

Art. 9.º Gratificaciones extraordinarias.—Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias anuales cuyo abono se hará efectivo junto con las mensualidades de junio y diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será la del salario real más antigüedad.

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

Art. 10. Complemento de nocturnidad.—El complemento de nocturnidad será del 25 por 100 del salario base, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 11. Comisiones de servicios y dietas.—Comisiones de servicios. Se entenderá como Comisión de servicios, 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:

4.300 pesetas, por alojamiento (a justificar).

3.600 pesetas, por manutención (sin justificar).

1.800 pesetas, por media manutención (sin justificar).

Para viajes al extranjero se aplicarán las dietas del grupo 2.º de la Administración Civil del Estado.

Si se incrementa durante el año el importe de las dietas con carácter general para la Administración Civil del Estado, las cantidades anteriores se aumentarán en la misma cuantía en que lo hagan las del grupo 2.º

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Diputación General de Aragón.

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

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

Se anticipará el 80 por 100 del importe de las cuantías, antes de realizarse la comisión de servicio, en virtud de la normativa vigente reguladora de las indemnizaciones por razón de servicio.

A los conductores se les abonará un anticipo a justificar trimestralmente de 30.000 pesetas.

CAPITULO III

Jornada

Art. 12. Jornada de trabajo.—El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será como máximo de treinta y ocho horas semanales, con un descanso diario de veinte minutos que se computará como tiempo trabajado.

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

La jornada laboral será continuada con carácter general. En aquellos Centros que por razones extraordinarias del servicio no se puede realizar jornada continuada, ésta no podrá ser partida en más de dos periodos. La Diputación General de Aragón asume el compromiso de informar a los representantes de los trabajadores de todos los supuestos excepcionales que se vayan a producir.

En lo que se refiere a la jornada de los conductores se estará a lo dispuesto en los artículos 9, 16 y 17 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. A estos efectos la retribución de las horas de presencia se efectuará mediante lo dispuesto en el artículo 8 de este Convenio, sobre plus de puesto de trabajo.

Art. 13. Horas extraordinarias.—El exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio, será compensada en cómputo anual con el correspondiente tiempo de descanso.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en casos de urgencia, en los que se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

Tanto la fecha de disfrute del descanso compensatorio establecido en el primer párrafo como la realización de las horas extraordinarias, si éstas tuvieran lugar, se fijarán de común acuerdo.

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

A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá como jornada anual de trabajo efectivo para 1986 la de mil setecientas treinta y cinco horas.

Art. 14. Descanso semanal.—El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpidos, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo.

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivos, tendrán un día libre cada quince días, además del descanso reglamentario correspondiente y ello cuando lo permita la organización del trabajo.

Art. 15. Vacaciones y fiestas retribuidas.—El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales e ininterrumpidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría. Estas comenzarán obligatoriamente en día laborable, entendiéndose por tal el que en el Centro tenga esa consideración de acuerdo con el calendario laboral pactado.

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

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por el órgano correspondiente, al menos con dos meses de antelación, y éstas se expondrán en el tablón de anuncios.

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 de la mitad de las vacaciones fuera del periodo comprendido en el párrafo anterior, se disfrutará de cinco días laborables más.

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

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Diputación General de Aragón disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

Quince días laborables por razones de matrimonio.

Cuatro días laborables por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres y hermanos o por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente, o los que fueran necesarios mediante justificación documental.

Seis días laborables por muerte del cónyuge o persona con la que 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.

cuando se realice a menos de 300 kilómetros y tres días cuando sea a más de 300 kilómetros.

Por traslado de domicilio dentro de la población, un día. En caso de realizarse el mismo a distinta población el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de tres días.

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

Permiso general por razones particulares: Todo el personal afectado por este Convenio podrá disfrutar a lo largo del año de hasta seis días de permiso además del 24 y 31 de diciembre, computables como horas trabajadas. El personal que por necesidades del servicio trabaje los días 24 y 31 de diciembre se acogerá al artículo 14, párrafo 2.

Tales seis días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones anuales.

Salvo la limitación del párrafo anterior, cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute del permiso de seis días en cualquier época, completa o fraccionadamente, previa autorización de la Dirección, y siempre con subordinación a las necesidades del servicio.

El período anual, a los efectos de estos permisos, se considera prorrogado hasta el día de Reyes (6 de enero) del año siguiente, lo que debe permitir la distribución de turnos durante las fiestas de Navidad y Semana Santa.

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

Para la concesión de los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Unidad correspondiente, justificándolo documentalmente. Quedan exceptuados de esta justificación los permisos o licencias por razones particulares.

Art. 17. Licencias 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 quince días, ni superior a tres meses. Deberá mediar un período de doce meses entre dos concesiones de licencias.

CAPITULO IV

Otras condiciones de trabajo

Art. 18. Incapacidad laboral transitoria.—El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, 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 será considerado como días trabajados a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias o vacaciones.

Art. 19. Jubilación.—a) A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación para el personal laboral será obligatoria a la edad de sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido al llegar a dicha edad el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a dicha pensión con el 100 por 100, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de carencia.

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

- A los 64 años de edad: Cuatro mensualidades del salario real.
- A los 63 años de edad: Seis mensualidades del salario real.
- A los 62 años de edad: Ocho mensualidades del salario real.
- A los 61 años de edad: Diez mensualidades del salario real.
- A los 60 años de edad: Doce mensualidades del salario real.

b) Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la Diputación General de Aragón, sustituirá a cada trabajador por otro desempleado, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Art. 20. Fallecimiento del trabajador.—En caso de fallecimiento del trabajador/a se le concederá a la viuda o viudo o persona que conviva maritalmente con él/ella, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en 1.000.000 de pesetas.

Art. 21. Retirada del permiso de conducir.—Cuando a un trabajador que ralice funciones de conductor le sea retirado el permiso de

conducir, la Diputación General de Aragón le proporcionará otro puesto de trabajo durante el tiempo de pérdida del permiso de conducir.

Art. 22. Anticipos a cuenta.—El trabajador tendrá derecho a percibir cuando así lo solicite anticipos a cuenta de su salario mensual de hasta el 100 por 100 del mismo.

Artículo 23. 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.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad de 1/24 a 1/36 parte del préstamo, a elección del trabajador. No se concederá un nuevo préstamo mientras no se haya amortizado el anterior.

Art. 24. Seguro.—Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y fallecimiento, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Diputación General de Aragón concertará por importe de 1.000.000 de pesetas en el primero de los casos y 1.500.000 pesetas en los restantes, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

Art. 25. Seguridad e Higiene en el trabajo.—Ambas partes, dada las especiales características de este tema, que requiere un estudio más detenido del mismo, acuerdan constituir el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de composición paritaria, integrado por miembros del Comité de Empresa y los representantes que nombre la Diputación General de Aragón.

La Diputación General de Aragón proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, a todos los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, de ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función.

El control o cumplimiento de este artículo será vigilado por el Comité de Seguridad e Higiene que a tal efecto posee copia detallada del conjunto de las prendas de dicho vestuario.

CAPITULO V

Ingresos, traslados y ascensos

Art. 26. Clasificación del personal.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasifican en: Personal fijo de plantilla y contratado de duración determinada o contratados temporales.

Personal fijo: Se considera personal fijo de plantilla al que ocupa una plaza fija y presupuestada dentro de la plantilla laboral de Servicios Generales de la Diputación General de Aragón y al que se vaya integrando en el mismo con ese carácter a través del sistema que regula el presente Convenio.

Contratados temporales: Son trabajadores de contratación de duración determinada o contratados temporales a efectos de este Convenio aquellos que, sin tener una vinculación por tiempo indefinido, contrata la Diputación General de Aragón dentro de las distintas modalidades permitidas por la legislación vigente en cada momento, para plazas dotadas presupuestariamente con cargo al capítulo I del presupuesto de gastos.

Art. 27. Ingresos, traslados y ascensos.—1. Publicidad de las vacantes: Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas, en el ámbito del presente Convenio, serán anunciadas durante un plazo de siete días en los distintos tableros de anuncios, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

2. Sistema de cobertura: Se rige por lo previsto en el presente artículo la provisión de todos los puestos de trabajo de las distintas categorías y niveles profesionales, que se proveerán siguiendo los turnos que más abajo se establecen, relacionados por orden de prioridad.

La convocatoria se publicará en el «Boletín Oficial de Aragón», dando un plazo no inferior a quince días para la presentación de solicitudes.

2.1 Turno de reingreso de excedentes: Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo estando condicionado su reingreso a que haya vacantes en su categoría o en categoría inferior; en este caso y si así lo solicita el trabajador, se procederá a la extinción por mutuo acuerdo de su contrato de trabajo y firma de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

2.2 Turno de traslado: Tendrá lugar dentro de la misma categoría a petición propia. Cuando fueran varios los trabajadores que hubieran solicitado la plaza vacante, se ponderará para su cobertura la de mayor antigüedad. Estos traslados dan lugar a la obligación de permanecer dos años en el nuevo destino, sin perjuicio de la posible promoción profesional.

2.3 Turno de ascensos: Cuando no se cubriese una plaza por los sistemas anteriores, su provisión se llevará a cabo mediante un turno de ascenso del personal de inferior categoría y que reúna la titulación o condiciones requeridas, previa superación de la corres-

pondiente prueba de capacitación, teniendo en todo caso preferencia los que hubiesen reingresado procedentes de excedencia voluntaria en categoría inferior.

2.4 Solicitudes y Organismo Seleccionador para los anteriores turnos: Las solicitudes para la cobertura de las vacantes mediante los turnos anteriores se presentarán según establezca la convocatoria respectiva.

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

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

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

2.5.2 Organismo Seleccionador para el turno de nuevo ingreso: Estará compuesto de igual manera que el regulado en el apartado 2.4. Dicho Organismo adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

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

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

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

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

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

2.6 Personal contratado temporalmente para la cobertura de vacantes sin reserva de puesto de trabajo: Es aquel trabajador que se contrata temporalmente para trabajos esporádicos, acumulación de tareas y por el tiempo preciso para la provisión de la plaza por el sistema de nuevo ingreso. En este último supuesto la duración del contrato será por un plazo máximo de un año.

2.6.1 Procedimiento de contratación: Producida la necesidad de contratación de los supuestos anteriores, en el plazo de veinticuatro horas se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa. En el mismo plazo se solicitará al INEM el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para la plaza a cubrir, la selección entre ellos se realizará por la Secretaría General del Departamento, quien, previa comunicación al Comité de Empresa, a fin de que preste su conformidad, propondrá su contratación al Consejero del Departamento correspondiente o, en su caso, al Organismo responsable de personal del Departamento.

2.7 Personal contratado temporalmente en régimen interino: Este sistema de contratación se utilizará en los supuestos en que el titular de la plaza se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, cumpliendo el Servicio Militar, excedencia forzosa y excedencia por guarda de un hijo, de acuerdo con el artículo 46, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra que suponga reserva del puesto de trabajo.

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

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

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

Art. 28. *Periodo de prueba.*—El contrato de trabajo se celebrará por escrito y el periodo de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir y en ningún caso podrá exceder de un mes, excepto para el personal no cualificado, que no excederá de quince días.

Art. 29. *Permutas.*—La Diputación General de Aragón autorizará permutas entre los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y podrá acordarlas, siempre que ello resulte viable de acuerdo con las normas de carácter general que sobre la materia pudieran estar establecidas, con otras Comunidades Autónomas, manteniéndose en todo caso la antigüedad de los interesados. Estas permutas deberán realizarse dentro de una misma categoría, respetándose las condiciones económico-laborales existentes en ese momento.

Art. 30. *Movilidad geográfica.*—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 justifique. En caso de disconformidad con el traslado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el supuesto que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe fuera del periodo lectivo ordinario. La Diputación General de Aragón comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación, como mínimo.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y de sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de 500.000 pesetas o 300.000 pesetas, caso de que se le facilite vivienda, garantizándose al menos tres mensualidades del salario real.

Art. 31. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Cuando por necesidades del servicio el Departamento destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá con los salarios que correspondan a esa categoría durante el periodo que los desarrolle.

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

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

CAPITULO VI

Excedencias

Art. 32. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año de antigüedad, como mínimo, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

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

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

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

Art. 33. *Excedencia forzosa.*—Se concederá excedencia forzosa, previa comunicación escrita a la Diputación General de Aragón, en los siguientes supuestos:

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

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

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

— 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.

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

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

Art. 34. *Excedencia para el cuidado de hijos.*—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 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 la Diputación General de Aragón al término de dicha excedencia, siempre que la reincorporación se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de aquella.

Esta excedencia podrá ser solicitada alternativamente por la madre o por el padre a partir del nacimiento del niño.

Art. 35. *Servicio Militar.*—Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el Servicio Militar o equivalente percibirá el 50 por 100 de su salario real y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo dicha retribución será del 100 por 100 del expresado salario.

El reingreso deberá efectuarse en los treinta días siguientes a la fecha de su licenciamiento. Si el trabajador no solicita el reingreso en dicho plazo causará baja en la Empresa.

CAPITULO VII

Perfeccionamiento profesional del trabajador

Art. 36. *Perfeccionamiento profesional del trabajador.*—Se considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación profesional. 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 permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de doce días al año.
- A una preferencia para elegir turno de trabajo.

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

2.2 Beneficios: Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes. Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38, 2, C), del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

3.1 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 asegurarla 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 Empresa y los representantes de los trabajadores, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

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

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 37. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 38. *Faltas leves.*—A) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

B) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Diputación General de Aragón, a los administrados o a los compañeros de trabajo, encaje en el número C) del artículo 38, o en el número 8 del artículo 39.

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

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

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

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

Art. 39. *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 cuando la desobediencia a sus superiores en materia de servicio implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

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

E) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Art. 40. *Faltas muy graves.*—1.º Fraude, abuso de confianza, hurto o robo, tanto a la Diputación General de Aragón como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio. Quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.

2.º Haber sido condenado 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 para con el autor.

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

4.º Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados o administrados.

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

6.º El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

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

9.º El abuso de autoridad.

10. La violación del sigilo profesional.

Art. 41. *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 hasta dos días.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

Art. 42. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*-Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente.

Corresponde a los órganos competentes de la Diputación General de Aragón la facultad de imponer sanciones.

Será necesario 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 detallarán los hechos que constituyan la falta.

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

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

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 43. *Sindicatos.*-Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

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

Art. 44. La Diputación General de Aragón respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de trabajo.

Los Sindicatos podrán remitir información a todos los Centros, a fin de que esta sea distribuida.

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Art. 45. Con independencia de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aquel Sindicato que demostrara una afiliación, como mínimo, del 10 por 100 del total de trabajadores afectados por este Convenio podrá constituir la Sección Sindical Autónoma y designar, en su caso, y previa notificación a la Diputación General de Aragón, a un Delegado Sindical en cada provincia.

En todos los Centros de trabajo, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

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

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

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

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

En aquellos Centros en los que sea materialmente factible, la Diputación General de Aragón facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

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

Art. 46. *Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.*-1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.

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

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Diputación General de Aragón 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 que los miembros del Comité de Empresa.

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la Diputación General de Aragón con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados forzosos de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo en general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

Art. 47. El Delegado Sindical, a los efectos de acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas con aquellos miembros del Comité que pertenezcan a la misma Central Sindical.

Los cargos sindicales dispondrán de permisos no retribuidos para la realización de las tareas que les sean encomendadas por sus respectivos sindicatos.

La Diputación General de Aragón dará a conocer los TC-1 y TC-2 a los representantes de los trabajadores.

Art. 48. La Central Sindical que demostrara una afiliación, como mínimo, del 10 por 100 del total de los trabajadores afectados por este Convenio, podrá solicitar la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo de dos trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

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

Art. 49. *Comité de Empresa.*-Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes facultades y funciones:

A) Ser informado por la Diputación General de Aragón:

1.º Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

2.º Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de sus instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Diputación General de Aragón.

3.º En función de la materia de que se trate:

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

b) La Diputación General de Aragón habrá de notificar a los representantes legales 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, modificado por la Ley 34/1984, de 2 de agosto.

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

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

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

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

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

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Diputación General de Aragón.

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

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

Serán a cargo de la Diputación General de Aragón las dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Art. 50. *Garantías.*-A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación, ni posteriormente, salvo que el cese se produzca por 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 Empresa. 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 esta.

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

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

C) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Diputación General de Aragón en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de los Centros, aquellas publicaciones que sean de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Diputación General de Aragón y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, dispondrán de veinte horas mensuales retribuidas, como miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pudiendo acumularse en uno o varios de sus respectivos componentes.

Asimismo, no se computará 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.

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

Art. 51. *Derecho de reunión.*-Los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a celebrar, como máximo, cinco asambleas al año de una hora de duración dentro de la jornada de trabajo, considerándose el tiempo empleado como de trabajo efectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación del presente Convenio sufran un incremento inferior al 3,5 por 100 en sus retribuciones anuales, percibirán como mínimo

dicho incremento de acuerdo con la estructura fijada en el anexo de retribuciones.

Segunda.-La Diputación General de Aragón se compromete a no absorber en el próximo año más de un 3 por 100 de los CPT en los niveles 1, 5 y 9, sin que la antigüedad pueda ser absorbible en ningún caso. La absorción indicada no prejuzga posibles aumentos sobre los salarios reales.

Tercera.-Se reconoce el nivel profesional 5 a la categoría de Oficial Ejecutivo.

Cuarta.-El personal laboral de Medios de Comunicación Social del Estado afectado por este Convenio, es el incluido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio, pasando a regirse en sus relaciones laborales con la Diputación General de Aragón por las normas contenidas en este Convenio y demás de general aplicación.

DISPOSICION TRANSITORIA

Hasta tanto no se celebren elecciones seguirán ostentando la representación de los trabajadores, los actuales representantes de los mismos.

ANEXO I

Nivel profesional I

TITULADOS SUPERIORES

Es quien en posesión de titulación académica superior, ejerce de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Nivel profesional II

TÉCNICOS ESPECIALISTAS

Criterios generales.-Se incluyen en este nivel aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales como mínimo a nivel de Formación Profesional de segundo grado, y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores profesionales partiendo de directrices generales muy amplias.

Técnicos especialistas.-Son los trabajadores que realizan trabajos específicos dentro del ámbito que se les asigne, responsabilizándose de ellos y respondiendo de su gestión directamente ante el superior correspondiente.

Nivel profesional III

TITULADOS DE GRADO MEDIO

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

Nivel profesional IV

JEFE DE UNIDAD

Es el trabajador que asume con plena responsabilidad funciones organizativas y de coordinación, bien sean de tipo administrativo o técnico, relativas a una unidad específica que requiera una especial responsabilidad y se configure de tal forma autónomamente en el sistema organizativo del Centro de trabajo o englobe a la totalidad del mismo.

Quedan incluidos en esta categoría la de Oficial primera de Oficios Varios del primer Convenio Interdepartamental de Servicios Generales de la Diputación General de Aragón.

Nivel profesional V

ADMINISTRATIVOS

Es quien, con conocimiento y experiencia suficiente realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica y despacha la correspondencia, como así mismo cualquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del Jefe superior.

Deberán poseer conocimientos equivalentes a los que se adquieren en el BUP, complementando estos con una experiencia o una titulación profesional de segundo grado o los estudios técnicos necesarios para realizar sus funciones.

Nivel profesional VI

CONDUCTORES

Es el que provisto de carné de la clase correspondiente al vehículo cuya conducción tiene encomendada cuida del funcionamiento y mantenimiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

Nivel profesional VII**OFICIALES PRIMEROS DE OFICIOS VARIOS**

Son los trabajadores que poseyendo la práctica y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza, atendiendo a las órdenes de la Dirección pero con iniciativa y responsabilidad propia.

Nivel profesional VIII**OFICIALES SEGUNDA DE OFICIOS VARIOS, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, TELEFONISTAS Y OFICIALES EJECUTIVOS**

Oficiales de segunda de Oficios Varios.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida a los trabajos propios de Oficial de primera, ejecuta los correspondientes a su especialidad, con suficiente corrección y eficacia sin iniciativa ni responsabilidad propia.

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que realiza funciones administrativas elementales y en general las puramente mecánicas y de recepción de documentos, llamadas y avisos.

Telefonista.—Es el trabajador que tiene a su cargo la recepción y despacho de las comunicaciones mediante contrata o unidades telefónicas.

Oficiales Ejecutivos.—Es quien con conocimientos y experiencia suficiente realiza operaciones auxiliares de gestión administrativa, organiza archivos, clasifica y despacha la correspondencia, como así mismo otras funciones similares de análoga importancia con iniciativa restringida, siguiendo instrucciones del Jefe superior.

Deberán poseer conocimientos equivalentes a los que se adquieren en el BUP, complementados con una experiencia o una titulación profesional de segundo grado o los estudios específicos necesarios para realizar sus funciones.

Nivel profesional IX**ORDENANZAS Y GUARDAS**

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

Guardas.—Son aquellos trabajadores que realizan funciones de vigilancia y tutela de los monumentos, debiendo asimismo realizar tareas complementarias de información y orientación turística.

Nivel profesional X**PEONES Y PERSONAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS**

Peones.—Son los trabajadores que realizan funciones generales que sin constituir un oficio, exigen atención, esfuerzo físico y cierta habilidad, destinadas fundamentalmente a la tarea de limpieza y mantenimiento elemental de las instalaciones.

Personal de Servicios Domésticos.—Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias y enseres de los locales.

ANEXO II**TABLAS SALARIALES**

Nivel	Categoría	Retribución anual (14 pagas) — Pesetas	Trienio anual (14 pagas) — Pesetas
1	Titulados Superiores	1.998.000	59.010
2	Técnicos Especialistas	1.725.990	55.538
3	Titulados de Grado Medio	1.490.146	47.810
4	Jefes de Unidad	1.373.456	45.794
5	Administrativos	1.269.856	45.794
6	Conductores	1.208.200	42.728
7	Oficiales primera	1.194.004	42.728
8	Oficiales segunda, Auxiliares Administrativos, Telefonistas, Oficiales Ejecutivos	1.192.660	42.728
9	Ordenanzas y Guardas	1.050.616	39.256
10	Peones y Personal de Servicios Domésticos	883.540	33.250

25647 RESOLUCION de 16 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Angel Francisco Fernández Afonso.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de diciembre de 1984, por la Audiencia Territorial de Las Palmas, en el recurso contencioso-administrativo número 117/1984, promovido por don Angel Francisco Fernández Afonso, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra las Resoluciones referidas en el primer resultando, las que se declaran ajustadas a derecho.»

Madrid, 16 de septiembre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25648 ORDEN de 17 de septiembre de 1986 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen instalaciones industriales en polígonos y zonas de preferente localización industrial.

Ilmo. Sr.: Los Reales Decretos 2224/1980, de 20 de junio; 1415/1981, de 5 de junio; 3415/1978, de 26 de diciembre; 3068/1978, de 7 de diciembre, y 2553/1979, de 21 de septiembre, calificaron determinados polígonos, el valle del Cinca y las islas Canarias como de preferente localización industrial y establecieron los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos.

El Real Decreto 2476/1985, de 27 de diciembre, prorrogó tal calificación para las zonas de las islas Canarias, valle del Cinca y los polígonos que se citan en esta Orden, a los que además son de aplicación los Reales Decretos 2859/1980, de 30 de diciembre, artículos 6.º y 7.º, y 1276/1984, de 23 de mayo.

Las disposiciones citadas al principio de esta exposición señalan que la resolución que se tome sobre concesión de beneficios se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y Energía, previo Acuerdo del Consejo de Ministros.

En su virtud, este Ministerio, previo Acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 1 de agosto de 1986, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Quedan aceptadas las solicitudes que se relacionan en el anexo I de esta Orden, acogidas a los Reales Decretos 2224/1980, 1415/1981, 3415/1978, 3068/1978 y 2553/1979, correspondiéndoles a las Empresas solicitantes los beneficios actualmente vigentes, según se indica en el anexo II de la presente Orden.

Segundo.—Según lo establecido en los respectivos Reales Decretos indicados anteriormente, una Orden del Ministerio de Economía y Hacienda determinará los beneficios fiscales que correspondan a las Empresas mencionadas.

Tercero.—1. La concesión y contabilización de las subvenciones a que dé lugar esta Orden quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto que ha de incoarse con cargo al crédito que para estas atenciones figura en los presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, y serán satisfechas en la forma y condiciones que establece la legislación vigente.

2. Los beneficios que no tengan señalado plazo especial o éste no venga determinado por la propia realización o cumplimiento del acto o contrato que lo fundamenta, se conceden por un periodo de cinco años prorrogable por otro periodo no superior a éste, cuando las circunstancias económicas así lo aconsejen.

3. La preferencia en la obtención de crédito oficial se aplicará en defecto de otras fuentes de financiación y de acuerdo con las reglas y condiciones actualmente establecidas o que, en lo sucesivo, se establezcan para el crédito oficial.

Cuarto.—La resolución en que se especifiquen los beneficios obtenidos y se establezcan las condiciones generales y especiales a que deberán someterse las Empresas en la ejecución de sus proyectos, se notificará a los beneficiarios a través del órgano autonómico correspondiente.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 17 de septiembre de 1986.

CROISSIER BATISTA

Ilmo. Sr. Subsecretario.