

Categorías	Salario base			Complemento asistencia y productividad		Total Año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Día	Año (2)	
Jefe o Agente de Compra-Venta	-	53.934	755.076	196	53.508	808.584
Repartidor	-	51.548	721.672	196	53.508	775.180
<i>Personal Subalterno</i>						
Conserje	-	48.135	673.890	196	53.508	727.398
Almacenero	-	52.707	737.898	196	53.508	791.406
Mozo de Almacén	-	48.135	673.890	196	53.508	727.398
Cobrador	-	52.707	737.898	196	53.508	791.406
Pesador o Basculero	-	48.135	673.890	196	53.508	727.398
Guarda o Portero	-	48.135	673.890	196	53.508	727.398
Ordenanza	-	48.135	673.890	196	53.508	727.398
Botones de diecisiete años	-	35.571	497.994	196	53.508	551.502
Botones de dieciséis años	-	32.318	452.452	196	53.508	505.960
<i>Personal Obrero del Matadero</i>						
Encargado de Zona o Sección	1.828	-	776.900	196	53.508	830.408
Celador	1.702	-	776.900	196	53.508	776.858
Matarife	1.728	-	734.400	196	53.508	787.908
Auxiliar Zona de Proceso	1.623	-	689.775	196	53.508	743.283
Operario de Cámara	1.702	-	723.350	196	53.508	776.858
Ayudante	1.702	-	723.350	196	53.508	776.858
<i>Personal de Oficios Varios</i>						
Mecánico de Matadero	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Mecánico de Frigorífico	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Fogonero	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Maquinista de Subproductos	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Electricista	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Albañil	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Carpintero	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Fontanero-Hojalatero	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Chapista	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Cocinero	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Ayudante Oficios Varios	1.623	-	689.775	196	53.508	743.283
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>						
Mecánico de Vehículos	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Conductor de Vehículos	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Conductor Otros Vehículos	1.702	-	723.350	196	53.508	776.858
Jefe de Equipo de Recogida	1.763	-	749.275	196	53.508	802.783
Lavacoches y Engrasador	1.623	-	689.775	196	53.508	743.283
Ayudante de Transporte	1.623	-	689.775	196	53.508	743.283
<i>Aprendices</i>						
De dieciséis a diecisiete años	1.249	-	530.825	196	53.508	584.333

(1) Salario día por 425 días/salario mes por 14 meses.

(2) Complemento diario x 273 días.

(3) Suma (1) + (2).

29481 RESOLUCION de 27 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de Bienestar Social de la Diputación General de Aragón.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta sus servicios en materia de Bienestar Social de la Diputación General de Aragón, que fue suscrito, con fecha 4 de julio de 1986, de una parte, por representantes del colectivo laboral afectado y de las Centrales Sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, 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 y advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 27 de octubre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal*.-El presente Convenio regulará las relaciones de carácter jurídico laboral entre la Diputación General de Aragón y los trabajadores que presten sus servicios en materia de Bienestar Social.

Afectará al personal laboral que, en el futuro, preste sus servicios en dichos Centros de trabajo dependientes de la Dirección

General de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 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 conversaciones. Hasta tanto se alcance acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus mismos términos.

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

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

Convocatoria.—La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria con la antelación de tres días, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas y remitirlas a los Centros, en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha en que se reúna.

Por la representación de la Diputación General de Aragón será redactada la correspondiente acta y se remitirá a todos los Centros de trabajo.

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

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

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Diputación General de Aragón y que la ejercerá a través de los órganos directivos del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, su ejecución práctica corresponderá a las respectivas jefaturas a través de los responsables de los Centros y dependencias.

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

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

La Diputación General de Aragón deberá informar, previamente, al Comité de Empresa o Delegados de personal de los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión de la Empresa 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

Artículo 8.º *Retribuciones.*—Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la presta-

ción profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

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

- Salario base.
- Complementos personales.

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 categoría profesional figura en los niveles establecidos en este Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año, que habrán de abonarse una en el mes de junio y la otra en el de diciembre de cada año, ambas por la cuantía del salario base más la 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 servicio prestado dentro del semestre natural, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 10. *Complementos 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. *Indemnizaciones no salariales, desplazamientos y dietas.*—A efectos de este Convenio se entenderá por comisión de servicios 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.

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.

El trabajador que por necesidades del Departamento tenga que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique el Centro de trabajo percibirá una dieta de 3.600 pesetas, si hubiera de realizar fuera de su domicilio habitual las dos comidas principales. Su importe se reducirá a 1.800 pesetas en el supuesto de que sólo hubiera de realizar una de las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual. En el supuesto de que también hubiera de pernoctar fuera de su domicilio la dieta se elevará a 7.600 pesetas. Los gastos de alojamiento y de transporte se justificarán con factura original o billetes en su caso, a los solos efectos de su acreditación. Dicha dieta se devengará íntegra el día de salida.

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

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

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

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

CAPITULO III

Jornada

Art. 12. *Jornada de trabajo y horario.*—El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será, como máximo, de treinta y ocho horas semanales.

Para el personal de las categorías profesionales de Educadores especializados y Educadores diplomados, la jornada será de treinta y siete horas semanales, de las cuales treinta y tres serán lectivas y las cuatro restantes se dedicarán a trabajos complementarios realizados en el Centro.

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 del servicio no se pueda realizar jornada continuada, ésta no podrá ser partida en más de dos periodos. Podrá pactarse entre el Departamento y los trabajadores otros criterios de distribución de la jornada ordinaria solo para aquellos Centros de trabajo en que la organización de las tareas exigidas así lo requiera.

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas y disminución de un tercio 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.

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

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

La fecha del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el trabajador. En caso de no haber acuerdo se disfrutará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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 la de mil setecientos 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 compensatorio por cada uno de los trabajadores, además del descanso reglamentario correspondiente.

La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección del Centro, teniendo en cuenta la organización del trabajo. En el caso de no llegar a un acuerdo entre el trabajador y la Dirección del Centro para fijar las fechas de disfrute, serán los representantes de los trabajadores los que de común acuerdo fijarán con la Dirección del Centro la fecha exacta de dicho disfrute.

Podrá permitirse en cada Centro otras condiciones especiales de compensación que se establecerán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Art. 15. *Vacaciones y fiestas retribuidas.*—El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales e ininterrumpidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría. 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 las 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 Director del Centro, al menos con dos meses de antelación, y éstas se expondrán en el tablón de anuncios.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período cerrase algún Centro, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en estas fechas.

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

El período anual, a efectos de este permiso, se considera prorrogado hasta el 7 de enero del año siguiente, con objeto de permitir la adecuada distribución de turnos durante las fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, el personal de las categorías profesionales de Educador especializado y Educador diplomado seguirá disfrutando las vacaciones que tenía establecidas de quince días en Navidad y ocho en Semana Santa. Para el disfrute de estas últimas vacaciones se organizarán en los Centros los correspondientes turnos de tal forma que queden los servicios suficientemente atendidos y no se precise la contratación de sustitutos.

Serán igualmente fiestas retribuidas para todo el personal afectado por el presente Convenio las de ámbito nacional, provincial y local, y los días 24 y 31 de diciembre.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Art. 16. *Manutención y pausa del trabajo.*—En los Centros que exista comedor o internado, todo el personal cuya jornada laboral sea continuada y coincida con el horario de comidas o atienda al servicio de comedor o cocina, tendrá derecho a manutención mientras preste 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 veinte minutos, que se considerará igualmente como tiempo de trabajo.

Art. 17. *Licencias.*—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Hasta veinte días por razones de matrimonio.
- Hasta siete días por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres y hermanos, o por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.
- Hasta seis días por muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier 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 kilómetros de distancia y de tres días si la distancia supera los trescientos kilómetros.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Hasta doce días al año por asuntos propios y por causas debidamente justificadas, que no podrán utilizarse globalmente sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios.
- 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.
- 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 debidamente.

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

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

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad, como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencias sin retribuir por un plazo no inferior a

quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de doce meses entre dos concesiones de licencias.

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

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

CAPITULO IV

Otras condiciones de trabajo

Art. 18. *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 I. L. T. o maternidad será considerado como días trabajados a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias o vacaciones.

Art. 19. *Jubilación.*—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 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 pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Como fomento a la jubilación, la Diputación General de Aragón abonará a los trabajadores que opten por ella los siguientes premios, siempre que la soliciten dentro de los diez días siguientes a la fecha del cumplimiento de la edad, de acuerdo con las cuantías que a continuación se indica:

- A los sesenta y cuatro años, cinco mensualidades de salario real.
- A los sesenta y tres años, seis mensualidades de salario real.
- A los sesenta y dos años, ocho mensualidades de salario real.
- A los sesenta y un años, diez mensualidades de salario real.
- A los sesenta años, doce mensualidades de salario real.

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 cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Art. 20. *Fallecimiento del trabajador.*—En caso de fallecimiento del trabajador, se les concederá a los herederos legítimos un auxilio de defunción consistente en un importe de 1.250.000 pesetas.

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

Art. 22. *Anticipos a cuenta.*—El trabajador tendrá derecho a percibir en el momento en que lo solicite anticipos a cuenta de salario mensual devengado de hasta el 100 por 100 del mismo.

Art. 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 dos 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 1/24 parte del préstamo, a elección del trabajador. No se concederá nuevo préstamo mientras no se haya amortizado el anterior.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 24. *Ropa de trabajo.*—La Diputación General de Aragón proveerá con carácter obligatorio y gratuito, a todos los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, de ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función, en un plazo máximo de dos meses contados desde la firma del Convenio.

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

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

Art. 25. *Medidas de prevención y botiquines.*—Los órganos directivos adoptarán, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para el debido 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 existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Art. 26. *Reconocimientos médicos.*—Como norma general se efectuará al personal laboral una revisión médica anual.

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

Art. 27. *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.

Art. 28. *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 cargos sindicales.

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

La Diputación General de Aragón asume la obligación de trasladar a los Comités y Vigilantes, por propia iniciativa, toda la información que obre en poder de los órganos 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.

Art. 29. *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.

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

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 baja temporal o definitiva, estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo.

Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniese ocupando, y radicará en la misma localidad.

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 definitiva.

Art. 30. *Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.*—El trabajador que por motivos de edad u otras circunstancias sobrevenidas vea disminuida su capacidad de trabajo será destinado a un puesto más adecuado a sus condiciones, sin mengua salarial alguna, siempre que no exista declaración de invalidez permanente absoluta.

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

Art. 31. *Póliza de seguro.*—Con independencia de lo establecido en la legislación general, la Diputación General de Aragón tiene formalizada una póliza de seguro que cubre las contingencias

de muerte e invalidez permanente, derivadas ambas de accidente, en favor del trabajador o sus herederos en las cuantías que se reseñan a continuación:

- Muerte: 750.000 pesetas.
- Invalidez permanente: 1.500.000 pesetas.

CAPITULO VI

Ingresos, traslados y ascensos

Art. 32. *Clasificación del personal.*-Personal fijo. Es el contratado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

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

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

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

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

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

Art. 33. *Escalafores y plantillas.*-El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo elaborará anualmente los escalafores 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 escalafores expresarán la categoría profesional, nivel retributivo y antigüedad en la Diputación General de Aragón. El personal disconforme con los datos publicados podrán reclamar contra ellos.

Art. 34. *Ingresos, traslados y ascensos:*

1. Publicidad de las vacantes:

Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los Centros dependientes de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluidos en el ámbito del presente Convenio, serán anunciadas en los mismos durante el plazo de siete días, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

2. Sistema de cobertura:

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

Deberá comunicarse al Comité de Empresa las plazas cuya cobertura han de proveerse, así como las personas que hayan sido seleccionadas.

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

2.1 Turno de reingreso de excedentes.-Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo, estando condicionado su reingreso a que haya vacantes en su categoría o en categoría inferior, si así lo solicita el trabajador, procediendo en dicho caso a la novación de mutuo acuerdo de su contrato de trabajo y firma de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

2.2 Turno de traslados.-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 mayor antigüedad. Estos traslados dan lugar a la obligación de permanecer dos años en su nuevo destino, sin perjuicio de la posible promoción profesional.

2.3 Turno de ascensos.-Cuando no se cubriese la plaza por los sistemas anteriores, su provisión se llevará a cabo mediante un

turno de ascenso del personal de inferior categoría y que reúna la titulación y condiciones requeridas, previa superación de la correspondiente prueba de capacitación, atendándose, en caso de igualdad, a la mayor antigüedad.

2.4 Solicitudes y órgano seleccionador para los anteriores turnos.-Las solicitudes para la cobertura de las vacantes mediante los turnos anteriores se presentarán, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo, en la sede central del Departamento o en los Servicios Provinciales, según el ámbito territorial donde radiquen las plazas.

Para la selección se constituirá, bien en los Servicios Centrales o Provinciales, cuantas veces sea preciso un órgano seleccionador, compuesto por: El Secretario general del Departamento o Secretario provincial respectivo, o personas en quienes éstos deleguen; el Jefe de la Sección de Personal o funcionario designado al efecto; 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, y un funcionario elegido por el Jefe del Servicio Provincial respectivo, que actuará como Secretario.

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

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

2.5.2 Órgano seleccionador para el turno de nuevo ingreso.-Estará compuesto por: El Director general de Bienestar Social y Trabajo, o persona en quien delegue; el Jefe del Servicio de la Función Pública, o quien le represente; dos representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa, y el Secretario general del Departamento, o funcionario en quien delegue.

Dicho órgano adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

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

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 en un momento anterior de un puesto de trabajo con carácter interino, eventual o temporal, en cualquier Centro dependiente de la Diputación General de Aragón, constituirá mérito para la provisión de vacante.

2.6 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 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 del INEM el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para la plaza a cubrir. La selección entre ellos se efectuará por la Secretaria General del Departamento, quien previa comunicación al Comité de Empresa a fin de que preste su conformidad, propondrá su contratación al Consejero del Departamento, quien dictará la Resolución, ordenando, en su caso, la formalización del contrato.

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

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

2.8 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 dichas vacantes.

Art. 35. Contratación y periodo de prueba:

a) La edad mínima de admisión al trabajo se fija en dieciséis años. Podrán contratar la prestación de su trabajo: Quienes tengan plena capacidad de obrar, los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo, y los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

El contrato se celebrará por escrito.

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

Art. 36. *Permutas.*—La Diputación General de Aragón autorizará permutas entre los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente Convenio, siempre que sean de la misma categoría profesional o similar.

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

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

Art. 37. *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 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 de 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 a él y sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de tres mensualidades de su salario real.

La Diputación General de Aragón gestionará que el trabajador pueda conseguir en la localidad de su traslado vivienda adecuada a sus necesidades, con renta similar a la que hubiera venido satisfaciendo en el momento de su traslado.

Art. 38. *Trabajos de superior o inferior categoría.*—Cuando por necesidades del servicio, el Departamento destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior se le retribuirá con los salarios que correspondan a esa categoría durante el período que los desarrolle.

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

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

Cuando se encomiende a un trabajador la realización de un trabajo de superior o inferior categoría, será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa o representantes legales de los trabajadores y la comunicación por escrito al interesado.

CAPITULO VII

Excedencias

Art. 39. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año, como mínimo, de antigüedad 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 a 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 lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su categoría.

Art. 40. *Excedencia especial.*—Se concederá excedencia especial 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 acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, que igualmente imposibilite la asistencia al trabajo.

Al personal en situación de excedencia especial se le conservará el puesto de trabajo en el mismo Centro 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 especial 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.

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

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

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

Art. 41. *Suspensión con reserva del 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.

Art. 42. *Servicio militar.*—Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el Servicio militar o equivalente, percibirá el 70 por 100 de su salario real, y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo, dicha retribución será del 100 por 100 del expresado salario.

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

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

CAPITULO VIII

Perfeccionamiento profesional del trabajador

Art. 43. *Perfeccionamiento profesional del trabajador.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

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

1.1 Derechos:

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

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

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

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

2.1 Derechos:

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

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

2.2 Beneficios: Cuando exista un régimen de turnos de adaptaciones, 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 d) 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 Dirección General de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón, directamente, o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del centro de trabajo.

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

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

Esta Comisión estará formada por tres representantes por cada una de las partes actuantes en la Comisión negociadora. Deberá reunirse previa petición unánime de una de las partes, realizándose la primera reunión en el plazo de quince días desde la fecha de la firma del Convenio.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Art. 44. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 45. *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 índole del perjuicio causado a la Diputación General de Aragón, a los asistidos o a los compañeros de trabajo, encaje en apartado C) del artículo 46, o en el apartado G) del artículo 47.

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

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

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

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

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

Art. 46. *Faltas graves.*—A) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser considerada falta grave.

B) Faltar tres días al trabajo sin justificación durante un periodo de un mes.

C) Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

D) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, y siempre que haya habido amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

E) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

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

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

Art. 47. *Faltas muy graves.*—A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

D) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, asistidos o familiares de éstos.

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

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

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

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

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

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

Art. 48. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 49. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*—Corresponde a los Organos del Departamento, la facultad de imponer sanciones.

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

El interesado dispondrá de diez días desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas.

El expediente será incoado por un Instructor y un Secretario imparciales.

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

Finalizada la incoación del expediente, el Departamento, notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y hecho en que se funda. Estas sanciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente. El incumplimiento de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Art. 50. *Abuso de autoridad.*—Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causas graves, la remoción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal abuse de autoridad.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Art. 51. *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 tendientes 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 Diputación General de Aragón. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrollada en los presentes acuerdos, al Comité de Empresa.

Art. 52. La Diputación General de Aragón respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Diputación General de Aragón. Los Sindicatos podrán remitir información a todos los Centros, a fin de que ésta sea distribuida.

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

Art. 53. 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. El cual será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 54. *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 Diputación General de Aragón, 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 procesa. 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 forzados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

8. 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.

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

Art. 55. 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 a los Delegados Sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC-1 y TC-2.

Art. 56. La Central Sindical que demostrará una afiliación como mínimo del 10 por 100 del total de trabajadores afectados por este Convenio, podrá solicitar la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo de dos trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La Diputación General de Aragón, adoptará las medidas oportunas para garantizar la permanencia de dichos trabajadores en la situación de dispensados 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.

Art. 57. *Descuento de la cuota sindical en nómina*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos la Diputación General de Aragón, descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

Art. 58. *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. Anualmente sobre la evolución probable del empleo en la Diputación General de Aragón y las consignaciones de los Centros.

2. Con carácter previo a su ejecución por la Diputación General de Aragón, sobre la reestructuración de plantilla, 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 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 la representación legal de los trabajadores los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos de la Diputación General de Aragón 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 y el incremento de la efectividad de la Diputación General de Aragón.

D) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en su especial, en todas

aquellas materias sobre las que la Diputación General de Aragón señale expresamente el carácter de reservado.

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

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 de representación.

Art. 59. *Garantías.*—A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el cese se produzca por 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 de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

C) Podrán 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 de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Diputación General de Aragón y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

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

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, se podrán acumular las horas que empleen a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras actividades organizadas por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 60. *Derecho de reunión.*—Los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a celebrar como máximo ocho 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.—Con el fin de promocionar al Colectivo de trabajadores provenientes del antiguo INDECO, la Diputación General de Aragón se compromete a abonar los gastos de matrícula de dicho colectivo, para que en su día puedan adquirir el título de Grado Medio. En el momento que estén en posesión de dicha titulación, accederán al puesto de trabajo que les corresponda. Igualmente tendrán la preferencia a que se refiere el artículo 43, apartado 3 del Convenio.

Segunda.—Las Auxiliares de Puericultura que en el momento actual estén en posesión del título de Puericultor Diplomado, serán promocionadas a dicha categoría, si bien los efectos económicos de dicha promoción, se retrotraerán al 1 de enero de 1986.

Tercera.—En el supuesto de falta de acuerdo entre la Dirección de los Centros y los representantes de los trabajadores, para la fijación del calendario laboral, será la Comisión Paritaria quien señale el mismo, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos competentes.

Cuarta.—Las Directoras de Guarderías, durante el período de tiempo que ostenten dicha categoría, percibirán las retribuciones económicas correspondientes al nivel III.

Quinta.—Para 1987, los incrementos económicos que se pacten se aplicarán a todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de contratación o la fecha de finalización su contrato de trabajo, incluso si ésta se produjera antes de la firma o publicación del Convenio.

Sexta.—Se garantiza un incremento del 3,5 por 100, sobre el salario real, a excepción de la antigüedad, a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La Diputación General de Aragón, se compromete a adecuar las funciones realizadas por los Maestros de Taller del Centro de Menores del Buen Pastor, a las categorías profesionales que se pacten en el Convenio de 1987, procediendo en dicho año a su clasificación.

ANEXO I

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

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

NIVEL PROFESIONAL 10. PERSONAL ESPECIALIZADO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS

Definición

Personal especializado de Servicios Domésticos.—Es aquel que con conocimientos a nivel de formación elemental desempeñan las tareas de limpieza de las dependencias y enseres del Centro, servicio de comedor y bar, plancha, costura y lavandería.

NIVEL PROFESIONAL 9

Definición

Conserje.—Es el trabajador que, con conocimientos a nivel de formación elemental, dependiendo directamente del responsable del Centro o encargado de la administración, en su caso, realiza las funciones de recogida y entrega de la correspondencia, orientación al público, vigilancia de los puntos de acceso, atención al teléfono, hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos a su destino, pudiendo completar estas tareas con el cuidado y reparaciones menores del inmueble y jardines, así como la apertura y cierre de las puertas de acceso al Centro.

NIVEL PROFESIONAL 8

Definiciones

Oficial de segunda.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida a los trabajos propios de Oficial de primera, ejecuta los correspondientes a su especialización con suficiente corrección y eficacia. La formación básica exigible es la equivalente a EGB o formación específica de la función a desempeñar.

Oficial de segunda de Oficios varios.—Es el que realizando la función antedicha colabora, en su caso, con el Oficial de primera, teniendo a su cargo la preparación de materiales y herramientas.

Ayudante de cocina.—Es la persona que colabora con el Cocinero y le ayuda en sus funciones, teniendo a su cargo la limpieza de la cocina y sus utensilios.

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca, así como tareas de escritura a máquina, archivo y recepción de documentos, llamadas y avisos.

Auxiliares de Puericultura y de Enfermería.—Son las personas que, reuniendo las condiciones o diplomas correspondientes, realizan las funciones de colaboración que les son encomendadas dentro de su especialidad.

NIVEL PROFESIONAL 7

Definiciones

Oficial de primera.—Es el trabajador que, poseyendo la práctica, y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. La formación básica exigible es la equivalente a EGB o formación específica de carácter profesional.

Oficial de primera de Oficios varios.-Es el trabajador que bajo las órdenes del Director del Centro, realiza trabajos de diversos oficios con tal grado de perfección que le permite llevar a cabo aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Cocinero.-Es el trabajador encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

NIVEL PROFESIONAL 6

Definición

Puericultor diplomado.-Es la persona que estando en posesión del título de Puericultor diplomado u homologado, se encarga de la atención al niño, asco, alimentación, salud, sociabilidad y colabora con el Médico u otras personas en su estudio, control y desarrollo evolutivo, procurando en todo momento su bienestar y desarrollo tanto físico como psíquico.

NIVEL PROFESIONAL 5

Definiciones

Administrativo.-Es quien ejerce funciones burocráticas, contables, despachos de correspondencia y tramitación de documentos que exijan iniciativa y responsabilidad, así como, en su caso, las gestiones relativas a la administración y gestión de los Centros y Servicios correspondientes.

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

NIVEL PROFESIONAL 4

Definiciones

Jefes de Unidad.-Es el trabajador que asume con plena responsabilidad funciones administrativas, organizativas y de coordinación, relativas a la actividad del Centro o Unidad correspondiente.

Maestros de Taller.-Son los que en posesión del título o habilitación exigidos en cada caso por la legislación vigente, tienen la responsabilidad de los talleres o laboratorios a ellos encomendados y del funcionamiento y actividades que en los mismos se realicen, vigilando por la seguridad de los alumnos y la salubridad e higiene en el trabajo.

NIVEL PROFESIONAL 3

Definiciones

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

Educador diplomado.-Es aquel trabajador que reuniendo las condiciones y titulación correspondiente, como mínimo la de grado medio, atiende en coordinación con el Director del Centro a los aspectos educativos, de apoyo docente y de educación extraescolar en las Residencias. Asimismo, programa y ejecuta actividades orientadas a la formación integral de los residentes.

NIVEL PROFESIONAL 2

Definición

Educadores especializados.-Son los trabajadores que, en posesión como mínimo del título de grado medio y en contacto con los asistidos ejecutan el proyecto educativo del Centro orientado a la formación integral y reinserción social en los Centros de Protección y Reforma de Menores y Comunidades Terapéuticas.

NIVEL PROFESIONAL 1

Definiciones

Titulados superiores.-Son los que poseyendo titulación superior prestan servicios de su especialidad profesional con plena eficacia, bajo la dependencia directa del órgano directivo a quien corresponde.

Jefes de Administración.-Son los que tienen a su cargo funciones de dirección administrativa y organizativas dentro del ámbito que se les asigne, responsabilizándose de ellas y respondiendo de su gestión directamente ante el superior correspondiente.

ANEXO II Tablas salariales

Nivel	Categoría	Retribución Anual (14 pagas) Pesetas	Trienio Anual (14 pagas) Pesetas
I	Titulado superior, Jefe de Administración	1.701.000	60.620
II	Educador especializado	1.529.080	57.610
III	Titulado de grado medio y Educador diplomado	1.213.590	43.540
IV	Jefes de Unidad y Maestros de Taller	1.116.320	43.540
V	Administrativos	1.052.100	40.628
VI	Puericultores diplomados	928.200	35.644
VII	Oficiales de primera de Oficios varios y Cocineros	926.520	34.048
VIII	Oficiales de segunda de Oficios varios, Ayudantes de Cocina, Auxiliares Administrativos y Auxiliares de Puericultura y de Enfermería	912.660	34.048
IX	Conserjes	904.680	34.048
X	Personal especializado de Servicios Domésticos	864.360	34.048

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29482 RESOLUCION de 28 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan dos impresoras marca «Wang», modelos 5533 y 5535, fabricadas por «Wang Laboratories, Inc.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Wang España, Sociedad Anónima» con domicilio social en autopista Aeropuerto de Barajas, kilómetro 13, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de dos impresoras fabricadas por «Wang Laboratories, Inc.», en su instalación industrial ubicada en Lowell Mass. (Estados Unidos).

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave E860544094, y la Entidad colaboradora ATISAE, por certificado de clave IA86098M4342, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con el número de homologación que se transcribe GIM-0126, con caducidad el día 28 de julio de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 28 de julio de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Número de puntos de la matriz. Unidades: (a x b).

Segunda. Descripción: Velocidad de impresión. Unidades: Caracteres por segundo.

Tercera. Descripción: Formato de papel utilizado.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: Marca «Wang», modelo 5533.

Características:

Primera: 9 x 9.

Segunda: 96. Tercera: Continuo/discreto.