



**federacion de servicios y
administraciones públicas**

**Fsap - Aragón
Sector Administración Autonómica**

Edificio Pignatelli. Pº Mª Agustín 36. 50071 Zaragoza
Tfno.: 976 714 467 - Fax: 976 714 361

VII CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Publicado en B.O.A. de 18 de agosto de 2006



SAU 28

Agosto 2006

CC.OO.
tú ganas

VII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN.

CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

1.- El presente Convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los trabajadores a su servicio.

También será de aplicación al personal caminero del Estado que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, de conformidad con la legislación vigente.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio:

- El personal sanitario en formación.
- Los Profesores de Religión
- El personal laboral docente que desempeñe funciones docentes
- El personal de Alta Dirección.

2.- Cuando en este Convenio se recoja la expresión "trabajador" o hijo, deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como femenino. Se entenderán igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellos.

Todas las referencias a hijos que figuren en el presente Convenio incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

3.- El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón y en aquél otro territorio en el que deba prestar sus servicios el personal al que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo.

4.- La entrada en vigor de este Convenio se producirá el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO 2.- DENUNCIA

1.- El presente Convenio quedará denunciado automáticamente cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

2.- Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos.

ARTÍCULO 3.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam", las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de norma preexistente o convenida colectivamente.

ARTÍCULO 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Administración y de su personal directivo. Por otra parte, estas normas establecen cau-

ces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) La evaluación del desempeño de aquéllos.
- f) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- g) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- h) Fomento de la participación de los trabajadores.

3.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deberá solicitar informe previo a los representantes legales de los trabajadores sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

4.- El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente Convenio Colectivo, su contrato y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

El absentismo y la disminución en el rendimiento del trabajo, normal o pactado, producirá un estudio por parte de los responsables de la unidad en que se presten los servicios, que será sometido a análisis interno y, con posterioridad, a discusión en reuniones conjuntas de seguimiento entre ambas partes firmantes del presente Convenio, en la Comisión Paritaria.

5.- Con objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para establecer programas que aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y cualificación de los recursos humanos.

La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados en el párrafo anterior serán negociados con los representantes de los trabajadores y establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tenida en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar por los distintos Departamentos.

ARTÍCULO 5.-COMISIÓN PARITARIA

1.- La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente Convenio.

2.- Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas, pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.

3.- La Comisión se compondrá de cinco vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de la aplicación, en cuanto a la convocatoria y reuniones, del criterio establecido por el Tribunal Constitucional, pudiendo asistir asesores, con voz y sin voto.

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

5.- Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo. Los de carácter general se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón.

CAPÍTULO SEGUNDO- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 6.- RETRIBUCIONES

1.- Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales, que 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 o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón no podrá aplicar condiciones económicas individuales superiores a las pactadas en este Convenio, salvo por estricta aplicación de lo en él estipulado.

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

- 1.- Salario base.
- 2.- Complementos salariales.

2.- Salario base.

El salario base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, será el que para cada categoría profesional figura en los niveles establecidos en el Anexo III de este Convenio y formado por lo tanto, en cómputo anual, por el sueldo del Grupo funcional correspondiente, más el complemento de destino y el complemento específico "A", que se atribuyen al Nivel funcional fijado en el citado Anexo.

3.- Complementos salariales:

3.1. Personales.- Antigüedad.

3.1.a) Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por el trabajador al que se le reconozca, de las cantidades establecidas por trienios que figuran en el Anexo II

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 1 de enero del año en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento:

- Los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido, incluidos los que, a través de promoción interna temporal, desempeñen temporalmente puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente de distinta categoría profesional, ya sea del mismo o diferente grupo profesional.

- Los trabajadores con contrato laboral para obra o servicio determinado cuando, a través de un sólo contrato o varios sin solución de continuidad, completen tres, o múltiplo de tres, años de servicios.

- Los trabajadores con contrato laboral de interinidad cuando, a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad, completen tres, o múltiplo de tres, años de servicios.

- Los trabajadores con contrato temporal cuando a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad completen tres años en función de la prórroga prevista en la legislación vigente.

3.1.b) La fecha inicial para determinar la antigüedad será aquella en la que el trabajador comience a prestar servicios, considerándose como tales todos aquéllos, retribuidos o no que en el presente Convenio se consideren computables a efectos de antigüedad, con independencia de la categoría profesional con que los haya prestado o preste el trabajador.

3.1.c) Los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido podrán solicitar, previa acreditación correspondiente, el cómputo de los servicios o la acumulación de la antigüedad en los mismos términos que la legislación de reconocimiento de servicios prestados para el personal funcionario.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sobre cómputo de servicios o acumulación de antigüedad será aplicable también a los trabajadores en los que hayan concurrido, en los Organismos Públicos de los que fueron transferidos, las condiciones regladas para dicho reconocimiento de antigüedad.

3.1.d) Aquellos trabajadores con relación laboral de carácter indefinido que se incorporaron como tales a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con anterioridad al 18 de diciembre de 1987 y que, de acuerdo con el Convenio Colectivo que les era de aplicación en aquel momento, tenían derecho a un complemento personal de antigüedad en cuantía superior a la establecida con carácter general para el personal laboral, tendrán derecho a continuar percibiendo dicho complemento en la cuantía que se establece en el Anexo II.

3.1.e) No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, al personal caminero que opte por la laboralización se le abonará la antigüedad por el sistema de trienios por la cuantía más alta reconocida en este Convenio. Con objeto de respetar lo que deberían percibir en el momento de la laboralización por bienios y quinquenios, se abonará un plus en una cuantía equivalente a la diferencia de la que les corresponda percibir por trienios y la que les correspondería por bienios y quinquenios en ese momento. Dicho plus se abonará mientras la Administración General del Estado abone a los Camineros la antigüedad por bienios y quinquenios y exclusivamente por dicha cuantía.

3.1.f) En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será objeto de compensación o absorción.

3.2. Complemento de Desarrollo profesional.

El personal laboral fijo, percibirá el Complemento de Desarrollo Profesional, conforme a los criterios fijados por el Gobierno de Aragón, previa negociación con las organizaciones sindicales. Los Acuerdos alcanzados sobre este complemento formarán parte inseparable del presente Convenio Colectivo.

3.3. De vencimiento periódico superior al mes.

Pagas Extraordinarias: Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que habrán de abonarse una en el mes de junio, y la otra en el de diciembre de cada año, ambas por la cuantía resultante de dividir en catorce pagas el salario bruto establecido anualmente por Acuerdo de Consejo de Gobierno más la antigüedad. El devengo se producirá el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y los derechos del trabajador en dicha fecha.

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.

3.4. De puesto de trabajo.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Esta clase de complementos podrán ser:

3.4.a) De montaña: Tendrán derecho a la percepción de este complemento en la cuantía de 3,76 euros por día de trabajo efectivo quienes trabajen habitualmente en montaña, con condiciones climatológicas adversas, en alturas superiores a los 1.350 metros y a la intemperie; dicho complemento deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabina. Será requisito necesario la orden expresa para la realización de trabajos en estas condiciones y la concurrencia de los cuatro factores señalados.

3.4.b) Penosidad: Tienen la consideración de trabajos penosos los relacionados con martillos, compresores en rotura de pavimentos y perforaciones, en desmontes de rocas y canteras.

Limpieza de nieves y empleo de fundentes o abrasivos a mano o con molinetes sobre nieve o hielo. Para el personal que maneja los camiones y máquinas dentro de la cabina y para el que realice reparaciones, sólo se abonará en condiciones climatológicas adversas de gran nevada, ventisca o situaciones análogas.

Trabajos de vigilancia de obra en operaciones de extendido de mezclas bituminosas en caliente.

Las obras y trabajos en colectores de acequias con aguas residuales o en zonas o zanjas inundadas de agua o fango.

Trabajos de extinción de incendios forestales.

Este complemento se deriva también de la toxicidad producida por razones del trabajo y afectará al personal que esté en contacto con ella, pero no al resto de personal que integra el equipo y en los siguientes supuestos:

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

-Por riegos asfálticos: El personal que maneja el ligante. Asimismo quienes manejan la entendedora

remolcada de gravilla, el personal encargado de la limpieza y reparación cuando no se haya suprimido la emulsión, el personal de repaso y el responsable del equipo.

- Por aglomerado en frío o caliente: Por fabricación a quienes tengan a su cargo el circuito de ligantes de toda la planta.

- Por extendido, al personal que esté en contacto directo con este producto, es decir, el que maneja la entendedora, el personal que participa en la extensión y el responsable del equipo.

- Por señalización horizontal, a toda la brigada.

- Por túneles: A quienes realicen trabajos en túneles con un nivel de monóxido de carbono superior a 1/10.000.

Por pintura con pistola en cabinas, a quienes realicen esta tarea.

Por tratamientos fitosanitarios: Al personal que los maneje o esté en contacto con los productos tóxicos.

Trabajos en contacto directo con purines: Los que realicen estas tareas.

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

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

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

Los actualmente existentes en la Comunidad Terapéutica de "El Frago".

Trabajos en túneles con longitud superior a 25 metros: cuando no se disponga de iluminación fija o provisional.

Trabajos con explosivos: el artificiero.

Trabajos que se realicen con exposición directa a los rayos X, siempre que superen los límites establecidos en el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero y de conformidad con el mismo.

A los trabajadores que tengan que realizar los trabajos enumerados se les abonará la cantidad de 3,33 euros por día de trabajo efectivo. Si estos trabajos se efectúan sólo durante la mitad de la jornada o período inferior, la cuantía será del 50 por ciento.

Para los puestos de trabajo en que se den situaciones de penosidad, con carácter habitual y así esté reconocido, se abonará a los trabajadores afectados mientras y durante el tiempo que los desempeñen efectivamente, las siguientes cuantías mensuales, por doce pagas:

	Euros/mes
GRUPO A	128,99
GRUPO B	112,08
GRUPO C	91,48
GRUPO D	77,01
GRUPO E	70,98

3.4.c) De doble función: El personal afectado por el presente Convenio que, además de las funciones propias de su categoría, realice simultáneamente las tareas de conducción de vehículos necesarias para el desplazamiento a lugar distinto del término municipal de destino del trabajador, siempre que éste se compute total o parcialmente dentro de la jornada, en el desempeño de trabajos de campo, funciones de vigilancia de obras contratadas, o de gestión directa o explotación de carreteras, percibirá por este concepto un complemento de 3,76 euros por día de trabajo efectivo.

Tendrán igualmente derecho a la percepción de este complemento los Celadores de carreteras cuando realicen las mencionadas tareas de conducción de vehículos.

3.4.d) De manejo de maquinaria pesada: El personal afectado por este Convenio que tenga asignado de forma permanente el manejo de maquinaria pesada percibirá un complemento de puesto de trabajo de 436,04 euros anuales en once pagas, a razón de 39,64 euros mensuales cada una de ellas. Aquellos que manejen dicha maquinaria pesada de forma no permanente percibirán el citado complemento en la cuantía de 2,64 euros por día efectivamente trabajado.

Solamente se entenderá por maquinaria pesada, a los efectos de percepción de este complemento, las palas cargadoras, las retroexcavadoras, las motoniveladoras, el segahierbas, las máquinas quitanieves y las compactadoras a partir de 10 TM.

3.4.e) De Puesto de Trabajo Cualificado: Percibirán este complemento aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo quede valorado por encima del mínimo del Grupo equivalente de funcionarios, incluidos los de libre designación que cumplan este requisito. A tal efecto, este complemento es la diferencia entre el salario base de su categoría profesional y las retribuciones que le correspondan en función del puesto de trabajo que ocupe y que serán las correspondientes al Grupo al que pertenezca el trabajador. En ningún caso se incluirá el complemento de especial dedicación.

Se percibirá este complemento únicamente mientras se ocupe el puesto de trabajo que da lugar al mismo, distribuyéndose en doce pagas anuales.

3.4.f) Trabajos Nocturnos: Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno que será igual a la diferencia entre el salario fijado anualmente por Acuerdo de Consejo de Gobierno para la categoría profesional del trabajador dividido entre 1665 horas y esa misma cantidad incrementada en un 25%, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas nocturnas trabajadas fueran cuatro o más, se pagará el plus correspondiente a ocho horas.

3.4.g) De turnicidad: Es un complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en turnos rotatorios para todos los trabajadores que realicen dichos turnos. La cuantía será de 42,95 euros/mes por once mensualidades.

3.4.h) De especialidad: El personal Caminero del Estado que realice funciones correspondientes a un nivel salarial superior al suyo percibirá mientras las efectúe la diferencia de salario base entre uno y otro.

3.4.i) De movilización de pacientes: Los puestos de trabajo desempeñados por Auxiliares de Enfermería y Celadores de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias o por quien desempeñe sus funciones con carácter habitual por realizar funciones de superior categoría devengarán un complemento de movilización de pacientes por importe en cómputo anual de 391,68 Euros.

3.4.j) De jefatura de parque de maquinaria: El personal con categoría personal de Celador que tenga a su cargo más de 25 trabajadores percibirá un plus en cómputo anual de 1.620 euros.

3.5. De cantidad o calidad de trabajo

Estos complementos se hallan necesariamente unidos a la prestación del trabajo o al desempeño del puesto que tipifique el derecho a su percepción, por lo que no tienen carácter consolidable.

3.5.a) Plus de domingos y festivos: Todos aquellos trabajadores que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en Centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año, percibirán un plus de 39,76 euros por jornada completa trabajada.

Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas trabajadas fueran cuatro o más, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada. A tal efecto se entenderá por jornada completa la efectivamente realizada por el trabajador pudiendo, por lo tanto, coincidir con uno o más días naturales.

3.5.b) De vigilancia de obra: El trabajador que realice vigilancia de obra y solamente mientras la efectúe, en jornada partida y por encima de la jornada habitual, percibirá un complemento de 20,13 euros/día por vigilancia de obra contratada y 12,06 euros/día por vigilancia de obra por gestión directa. Este complemento será incompatible con el abono de horas extraordinarias.

3.5.c) De especial dedicación: El personal que desempeñe puestos de trabajo que requieran una especial dedicación, percibirá un complemento retributivo de tal nombre que será la diferencia entre la cuantía del complemento específico "B" y el complemento específico "A" del grupo y nivel correspondiente según la valoración asignada en este Convenio.

Se asignará el complemento de especial dedicación a través del procedimiento establecido para la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

Se entenderá pactada la plena dedicación cuando el trabajador preste sus servicios en puestos de trabajo que requieran o a los que se les atribuya en la forma establecida en este Convenio, el complemento de especial dedi-

cación y las obligaciones derivadas del mismo. A tal efecto no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna a dicho personal a excepción de lo determinado en las normas legales de aplicación.

3.5.d) De atención continuada: En aquellos casos en que la prestación de servicios requiera un régimen de trabajo con disponibilidad del trabajador durante un periodo de tiempo previamente determinado podrán establecerse, mediante acuerdo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de los trabajadores, turnos de guardia con presencia física o localizada, cuya compensación económica diaria se efectuará mediante el complemento de atención continuada en la cuantía que se establezca y que en ningún caso podrá superar el resultado de multiplicar por 12 el importe/día u hora que corresponda al complemento específico "B" funcional anual del nivel asignado a la categoría profesional del trabajador, para los casos de presencia física, siendo el 50% de la cantidad que a tal efecto se fije la que corresponderá para los de guardia localizada, pudiéndose pactar el derecho a percibir la retribución correspondiente al tiempo de presencia por el período de trabajo real que se realice cuando estando en régimen localizado se llama al trabajador para prestar servicios.

Para que dicho Acuerdo sea efectivo y con objeto de determinar la cuantía que corresponda se requerirá Resolución de la Dirección General competente en materia de Función Pública. En todo caso la percepción de este complemento será incompatible con la retribución por horas extraordinarias.

3.6.- Actualización de retribuciones variables.

Las cantidades establecidas como complementos salariales se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3.7.- Actualización de la Antigüedad

La cantidad establecida en el Anexo II.1 (valor general) se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan los trienios del personal funcionario.

ARTÍCULO 7.-DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

1.- A los efectos de este Convenio, se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

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

3.- Las cuantías y el régimen de devengo a percibir durante la vigencia de este Convenio, serán las establecidas en la normativa estatal que regule las indemnizaciones por razón de servicio, que será sustituido, en su caso, por la normativa autonómica que regule las mencionadas indemnizaciones.

Los viajes de ida y vuelta en territorio nacional serán siempre por cuenta de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a la indemnización establecida en la normativa que regule las indemnizaciones por razón de servicio.

4.- Todos los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en centros de trabajo situados fuera del casco urbano para los que no exista medio de transporte público, percibirán un plus de distancia en concepto de indemnización equivalente al importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón del servicio que será sustituido, en su caso, por la normativa autonómica que las regule. Su cómputo será por kilómetro y día efectivamente trabajado, a contar desde el Ayuntamiento respectivo. Este plus será incompatible con las cantidades percibidas por desplazamientos y doble función, para la misma distancia. Este precepto será de aplicación a los trabajadores del Parque Deportivo "Ebro".

5.- Al personal vinculado a las brigadas de conservación, mantenimiento y explotación de carreteras le resultará de aplicación lo previsto en este artículo por cada jornada que requiera desplazamiento, aún cuando sea dentro del término municipal en el que se halle su centro de trabajo de destino.

6.- Salvo supuestos excepcionales, será preceptivo preavisar por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales si el desplazamiento es superior a un mes. Si es inferior, la comunicación verbal o escrita deberá realizarse con la máxima antelación posible.

En la comunicación se harán constar las razones del desplazamiento y su duración.

7.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se compromete a anticipar el 80% del importe de las cuantías correspondientes antes de realizar el desplazamiento, de conformidad con la legislación vigente. A los trabajadores que ocupen puestos de conductor de altos cargos, se les entregarán 180 euros, que deberán justificarse trimestralmente, por lo que no regirán para ellos tales anticipos.

8.- No se considerará comisión de servicios, a los efectos de este Convenio y de lo previsto en su artículo 7, cuando los trabajadores presten servicios en una unidad móvil, la cual necesariamente deberá tener una estación fija de referencia, y no se desplacen fuera del término municipal donde radique ésta.

CAPÍTULO TERCERO- JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 8.-JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

1.- Jornada Laboral Anual ordinaria.

La jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 37 horas, hasta alcanzar la jornada máxima anual. La jornada ordinaria se prestará en régimen de jornada regular o jornada irregular en las condiciones que se fijen en los cuadros horarios, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

Con carácter general la jornada laboral será continuada de lunes a viernes. En aquellos centros de trabajo que por razón de su actividad no pueda realizarse jornada continuada, ésta se realizará en dos periodos. Igualmente, aquellos centros de trabajo que deban prestar servicios los siete días de la semana ajustarán su jornada a las necesidades de prestación del servicio del centro.

En los centros de trabajo donde se precise el sistema de turnos, éstos serán rotatorios, salvo pacto alcanzado entre la dirección del centro y los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen jornada nocturna, realizarán jornadas diarias de 10 horas en días alternos, de tal modo que en cómputo bisemanal se realicen setenta horas, trabajando una semana tres noches y otra cuatro, incluyendo ya en dicha distribución los descansos semanales que corresponden.

Se reconoce un descanso diario de 30 minutos que se computará como tiempo de trabajo, en jornada continuada, salvo que se realice una jornada diaria reducida en más del 75 por ciento de la jornada ordinaria.

El personal con contrato laboral temporal realizará el horario establecido en el centro de trabajo donde preste sus servicios durante la vigencia del contrato.

2.- Jornada Laboral Ponderada.

Los trabajadores que presten servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad con carácter permanente durante las 24 horas del día y establezcan un sistema de turnos de trabajo de tres tramos, realizarán una jornada laboral ponderada en atención a las circunstancias presentes de turnicidad y nocturnidad.

La jornada anual ponderada se fija en 1.526 horas reales y efectivas con un mínimo de 20 noches. A tal efecto se establecerá la correspondiente tabla de ponderación, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

3.- Jornada Laboral de Conservación de Carreteras.

Los trabajadores que presten servicios en centros de trabajo que desarrollen su actividad en el programa de conservación y mantenimiento de la red viaria aragonesa, realizarán una jornada laboral de 1.760 horas, en términos netos.

4.- Régimen de jornada irregular.

En aquellos centros de trabajo que se requiera para una adecuada prestación del servicio y ajustarlo así a la atención de los destinatarios de los servicios públicos, se establecerá una jornada irregular que no supere 37 horas semanales de media. Dicha jornada resultará de aplicación, entre otros, a los centros educativos, escuelas infantiles, guarderías y centros vinculados al Departamento competente por razón de la materia en Educación.

Sin perjuicio de lo anterior, se determina con carácter general una jornada de distribución irregular en los servicios administrativos, que se desarrollará con una minoración de la jornada durante los meses de julio, agosto y los quince primeros días de septiembre, así como durante las correspondientes fiestas locales, en las condiciones

que se establezcan en la negociación de los cuadros horarios. Dicho régimen de jornada irregular no se aplicará a la jornada anual ponderada y la jornada anual de carreteras, que se expresan en términos netos.

5.- Jornada de Especial Dedicación.

Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo a los que se asigne el complemento de especial dedicación deberán prestar una jornada semanal de al menos 39 horas 30 minutos, con la distribución que se determine en los cuadros horarios.

Dicha distribución horaria contendrá al menos la presencia obligada de dos tardes en el centro de trabajo.

En aquellos centros docentes en los que no resulte necesaria la presencia de trabajadores durante los meses de julio y agosto en horario de tarde, por no prestarse en los mismos los servicios habituales que se realizan durante el curso escolar, el personal podrá realizar la prestación de sus servicios en horario de mañana sin que ello pueda ser entendido como modificación de sus condiciones de trabajo.

6.- Flexibilización horaria.

a) Se garantizará, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria en los términos que se establezcan en los correspondientes Acuerdos Administración-Sindicatos adoptados en el ámbito de la Administración General.

b) Por personas dependientes.

- Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a flexibilizar en máximo de una hora el horario fijo de su jornada.

- Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

7.- Calendario laboral anual

Se establecerá para cada centro de trabajo un calendario laboral que deberá incorporar la distribución de la jornada mediante el correspondiente cuadro-horario, así como los períodos de vacaciones, de tal forma que pueda organizarse el trabajo mediante la correspondiente planificación anual, exponiéndose en el tablón de anuncios.

En los centros de trabajo de carácter interdepartamental, lo previsto en el párrafo anterior se efectuará por Servicios.

En todo caso deberán someterse a negociación los cuadros-horario y demás condiciones de trabajo, cuando no estando pactados previamente, así se establezca en el Convenio Colectivo.

8.- Horario del personal laboral con categoría de conductor

Para el cómputo de jornada y a efectos del abono del exceso de la misma del personal que realiza labores de conducción de vehículos y ostenta alguna de las categorías profesionales definidas en este Convenio, con carácter de conductor, se distinguirá, dentro de la jornada realizada fuera de la ordinaria, entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con ellos, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.

En ningún caso cabrá considerar como trabajo efectivo ni como tiempo de presencia las interrupciones por descanso entre jornada y jornada independientemente del lugar o localidad donde se produzcan, debiendo comprender éste con carácter general el periodo entre las 24 y las 8 horas.

Para el tiempo de trabajo efectivo será de aplicación la jornada establecida en este Convenio Colectivo, pudiéndose ampliar los tiempos de presencia hasta un máximo de 20 horas a la semana de promedio en un período de referencia de un mes.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias, abonándose a prorrata en igual cuantía que las horas ordinarias, salvo que el trabajador prefiera la compensación por descansos.

A través de los órganos encargados se establecerán los servicios de guardia de conductores necesarios y se distribuirán los tiempos de presencia con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente.

ARTÍCULO 9.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.

Los trabajadores, que ocupen puesto de nivel inferior a 24, podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

ARTÍCULO 10.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

1) Cuestión general

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del trabajador.

2) De un menor de doce años

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de respetar los regímenes vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tal como determina el punto 10 f) del Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, se conservará el derecho a disfrutar, por esta reducción, y para menores hasta seis años, un máximo de dos horas diarias con disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar.

3) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de respetar los regímenes vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tal como determina el punto 10.f) del Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, se conservará el derecho a disfrutar un máximo de dos horas diarias con disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas y también, en casos de estricta necesidad, a los que tengan a su cuidado directo a ancianos que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos.

4) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave

Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 14.2.d) de este Capítulo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave..

5) De hijos prematuros

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Definición y cuestiones generales.

Son las que se realizan excediendo la duración máxima de la correspondiente jornada ordinaria del trabajador.

Su realización deberá comunicarse a los representantes legales de los trabajadores.

No tendrán la consideración de exceso de jornada ni de horas extraordinarias las realizadas en régimen de atención continuada cuando se establezca éste mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

A los efectos del cómputo de horas extraordinarias no estructurales, la jornada se fija en 1596 horas anuales, con las características contempladas en el artículo 8 de este Convenio, excepto para la jornada de conservación de carreteras que se fija en 1760 horas.

2.- Clasificación.

Las horas extraordinarias se clasifican:

a) Estructurales o de fuerza mayor que son aquellas que deben realizarse por una necesidad perentoria un problema puntual o por razones de urgencia; para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las definidas en el Real Decreto 2.064/1995, de 22 de diciembre y demás disposiciones vigentes en la materia. Son ocasionales y no previsibles. La determinación del carácter de estructurales se realizará por acuerdo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de los trabajadores.

No se tienen en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria anual ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas. Ello sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

b) No estructurales que son las que se realizan de forma habitual, por falta de previsión, o deficiente estructuración de los Departamentos, no pudiendo superar el límite de 80 horas al año, salvo lo previsto en la legislación vigente.

3.- Retribución.

Las horas extraordinarias se retribuyen:

a) Las estructurales o de fuerza mayor será el del salario hora de cada trabajador con un incremento del 70% o tiempo de descanso incrementado en un 75%.

b) Las no estructurales, el exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio en cómputo bimestral natural será compensado con el correspondiente tiempo de descanso incrementado en un 75% o con salario hora de cada trabajador con un incremento del 70%

El trabajador será el que opte por el abono de las horas extraordinarias o por su compensación por tiempo de descanso.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses naturales siguientes a su realización.

ARTÍCULO 12.- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal será de dos días, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo.

En los centros de trabajo que trabajen los siete días de la semana, el descanso semanal se disfrutará en fines de semana alternos cuando no puedan ser consecutivos.

Podrán permitirse en cada centro de trabajo condiciones especiales de compensación horaria, que se establecerán de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES Y FIESTAS RETRIBUIDAS

1.- Régimen General.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en periodos mínimos de cinco días hábiles. No se autorizarán periodos inferiores a cinco días hábiles, debiendo acumularse los días generados en periodos iguales o superiores a cinco, salvo que por las circunstancias del tiempo de servicio prestados, no quepa al final del año natural autorizar un periodo igual a cinco días hábiles.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.

Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.

Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Si no se hubiese efectuado con anterioridad su distribución en el calendario laboral y en el supuesto de no existir acuerdo, se sorteará el periodo a elegir en ese año, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón al menos con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

2.- Condiciones especiales de disfrute.

En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

El personal que preste servicios en centros de trabajo, cuyo régimen horario incluya los sábados como días de trabajo, sin compensar dicho sábado mediante un día de descanso adicional, incrementará un día hábil el cómputo de días de vacaciones por cada sábado que debiera prestar servicios, en el periodo solicitado de vacaciones. En la aplicación de este criterio no cabrá añadir más que un máximo de dos días adicionales al periodo ordinario de vacaciones o al que resulta por aplicación de los servicios reconocidos.

Deberán disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud del trabajador y siempre sometido a las necesidades del servicio podrán autorizarse periodos vacacionales fuera del periodo indicado.

En el caso de que por estrictas necesidades del servicio sea preciso que el trabajador disfrute al menos la mitad de las vacaciones fuera del período comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en diez días hábiles.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial o fijos discontinuos disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

A efectos de determinar el periodo de las vacaciones anuales y la consiguiente minoración, se considerarán las ausencias derivadas por licencia sin sueldo por voluntad del trabajador e igualmente los periodos de suspensión provisional y suspensión firme de empleo y sueldo.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

3.- Régimen de vacaciones del personal temporal.

El personal laboral temporal disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún periodo vacacional sea inferior a cinco días hábiles salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este periodo vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros períodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el período ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

Asimismo deberá disfrutar y liquidar el período de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento del cese este personal tenga acreditado y disfrutado el periodo de vacaciones correspondiente. No se

acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del personal laboral temporal por causas imprevistas, imprevisibles o involuntarias.

4.- Fiestas retribuidas.

Además de las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores serán igualmente fiestas retribuidas y no recuperables para todo el personal afectado por el presente Convenio los días 24 y 31 de diciembre.

Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal serán disfrutadas por el trabajador en las dos semanas inmediatamente posteriores, conforme a la distribución fijada en el calendario anual o cuadro horario individual.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS Y LICENCIAS

1.- Cuestiones generales.

a) Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, justificándolo debidamente, salvo que en este Convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

2.- Clasificación.

a) Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Por fallecimiento de:

-Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.

-En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

-En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

d) Por enfermedad grave.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días

si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el artículo 10.4. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

e) Por hijos prematuros.

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los

casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

f) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

h) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

i) Por boda de hijo dos días y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado.

k) Por traslado de domicilio acreditado, salvo cambio de destino, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el capítulo séptimo, tres días.

l) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

En el supuesto contenido en el punto i, uno de los dos días laborables debe coincidir con el día de celebración del evento.

El Jefe de la Unidad o Director del Centro de trabajo podrá exigir la debida justificación al trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

b) Permiso por asuntos particulares.

Todo trabajador, previo aviso de 2 días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 8 días por razones particulares, cada año o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y que no requerirán justificación.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

c) Permiso por asuntos propios.

Todo trabajador, por causas debidamente justificadas, podrá disfrutar de hasta 5 días al año, prorrogables excepcionalmente por otros 5, de permiso retribuido una vez que se hayan agotado los previstos por asuntos particulares en el punto anterior.

d) Permiso por paternidad y adopción o acogimiento.

1.- Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día de nacimiento

2.-Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días laborables a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

e) Permiso por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

f) Permiso de maternidad

1.- Duración

El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

2.- Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3.- Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad discapacitados o minusválidos o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

g) Permiso por Adopción Internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

h) Permiso por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

i) Licencia sin sueldo.

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

CAPÍTULO CUARTO.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 15.- REDUCCIÓN DE SU JORNADA DE TRABAJO.

El trabajador víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

ARTÍCULO 16.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

El trabajador víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIA

El trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO QUINTO.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- 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 de su puesta en libertad.

ARTÍCULO 19.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

1.- El trabajador con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, el trabajador deberá haber prestado servicios, con carácter de fijeza, a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón durante los dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad.

2.- La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el registro del órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en el caso de pactarse sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

3.- El trabajador, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría, en la misma localidad y centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse, con una antelación mínima de quince días.

Producida la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

ARTÍCULO 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal 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 en tanto persista dicha situación. A tal efecto, para hallar la parte variable del total de haberes reales se tendrán en cuenta la media de actos de dicha naturaleza realizados por el trabajador en los últimos once meses de actividad, o en su defecto el periodo menor acumulado.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Igualmente, durante el periodo de licencia por maternidad o paternidad se percibirá el total de sus haberes reales o la diferencia para completar las mismas cuando reciba prestaciones con cargo al sistema de Seguridad Social.

ARTÍCULO 21.- JUBILACIÓN

1.- Jubilación ordinaria

Dentro de la política de promoción de empleo tendente a la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevos trabajadores, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años siempre que tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, ya que en caso contrario podrá continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización.

2.- Abono de cuantías como fomento a la jubilación definitiva.

Como fomento a la jubilación definitiva, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón abonará a los trabajadores que opten por ella, las cuantías indicadas en la siguiente tabla:

A los sesenta y cuatro años de edad:
cuatro mensualidades del salario real

A los sesenta y tres años de edad:
seis mensualidades del salario real.

A los sesenta y dos años de edad:
ocho mensualidades del salario real.

A los sesenta y un años de edad:
diez mensualidades del salario real.

A los sesenta años de edad:
doce mensualidades del salario real.

3.- Jubilación parcial.

Los trabajadores podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de éste se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal. La jubilación regulada en este apartado no dará derecho al abono de las cuantías señaladas en el apartado segundo de este artículo como fomento a la jubilación al no existir en este caso cese definitivo en su relación laboral.

El trabajador que opte por jubilarse parcialmente concertará con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón un contrato a tiempo parcial, mediante novación, con reducción de la jornada determinada legalmente, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial irá vinculado necesariamente a un contrato de relevo cuando el trabajador que se jubila parcialmente tuviese menos de 65 años reales y se concertará con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado un contrato a tiempo parcial y proceda de las bolsas de empleo elaboradas en aplicación del artículo 57 del presente Convenio Colectivo.

El trabajador relevista ostentará una categoría profesional del mismo grupo profesional del trabajador que se jubila parcialmente, correspondiendo al específico órgano competente en materia de personal del Departamento de destino designar la categoría profesional de entre las existentes en el presente Convenio.

La jornada a desarrollar por el trabajador relevista será como mínimo la resultante de la reducción derivada del trabajador jubilado parcialmente, admitiéndose alcanzar hasta el 100% de la jornada ordinaria.

La prestación del servicio durante la realización del contrato a tiempo parcial del que se jubila parcialmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación o anticipada de jubilación a los 64 años se podrá realizar durante un número de horas al día y de días a la semana, mes o año, o bien podrá acumularse dicha prestación en un único periodo anual.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y los trabajadores con contrato fijo-discontinuo que realicen trabajos que se repitan en fechas ciertas podrán acceder a la jubilación parcial siempre que mantengan al menos el 77% de la jornada ordinaria.

4.- Jubilación anticipada a los 64 años de edad.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio o normativa que lo sustituya, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten con antelación mínima de seis meses a la fecha en que deseen jubilarse, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sustituirá a cada trabajador por cualquier otro seleccionado de entre los trabajadores que, figurando como demandantes en las bolsas de empleo, estén en situación de desempleo e inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo, en consonancia con lo establecido en el Capítulo Noveno y/o de acuerdo con la normativa reguladora de la jubilación anticipada como fomento de empleo. Dicho contrato deberá tener una duración mínima de un año. La jubilación regulada en este párrafo no dará derecho a la percepción de las cuantías previstas en este artículo.

En el caso del que ha optado por la jubilación parcial se jubilase anticipadamente a los 64 años de edad, el contrato de relevo se novará en contrato de sustitución a jornada completa con una duración de al menos un año y siempre que aquél no se hubiera celebrado a jornada completa, ya que, en caso contrario, implicará el cese del trabajador relevista y el relevado será sustituido por un trabajador en las mismas condiciones que las establecidas en el punto anterior.

ARTÍCULO 22.- PÓLIZA DE SEGURO

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón formalizará una póliza de seguro, en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las cuantías siguientes:

Muerte:	27.413,37 euros.
Invalidez Permanente Absoluta:	47.211,90 euros.

Estos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje en que lo hagan las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTÍCULO 23.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

1.- En caso de fallecimiento del trabajador se concederá al viudo o persona con la que conviviera maritalmente, un auxilio de defunción consistente en 20.940,76 euros. En su defecto, el mismo auxilio se concederá a los hijos o padres del trabajador y, por este orden, siempre que estén a sus expensas.

Este importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que lo hagan las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2.- A los efectos de lo dispuesto en este artículo, cuando coincidan como beneficiarios el viudo y persona con convivencia marital, corresponderá el derecho al primero si no se hubiese roto el vínculo conyugal.

Se entenderá que los hijos o padres estaban a expensas del trabajador, cuando cada uno de ellos no percibiese retribución, ni poseyera bienes, rentas u otras remuneraciones y prestaciones superiores o iguales en su cuantía al salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

ARTÍCULO 24.- RESPONSABILIDAD CIVIL

1.- Excepto en caso de fuerza mayor, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave de los mismos.

A tal fin se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que el Gobierno estime oportunos.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuando hubiera abonado la indemnización directamente, podrá ejercitar la acción de repetición que le corresponde contra el trabajador cuya acción u omisión hubiera ocasionado el daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

2.- La Administración garantizará la asistencia letrada al trabajador en el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo.

En el caso de que se dicte sentencia condenatoria, se seguirán los mismos principios del punto anterior. En el supuesto de que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave del trabajador, se le concederá un anticipo a fin de satisfacer las indemnizaciones a que hubiera sido condenado por sentencia firme.

ARTÍCULO 25.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

A los efectos de la legislación vigente en materia de tráfico y seguridad vial, el personal con categoría profesional de oficial primera conductor; y conductor de servicios generales tendrá la consideración de conductor profesional, procediendo la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a emitir los certificados correspondientes.

Cuando un trabajador que realice funciones de Conductor le sea retirado el permiso de conducir, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 26.- ROPA DE TRABAJO

1.- Con carácter obligatorio y gratuito, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón proporcionará a todos los trabajadores, que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada, de conformidad con lo determinado en el Anexo IV

2.- El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

3.- El Órgano competente junto con la representación legal de los trabajadores, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, confeccionándose a tal efecto el oportuno catálogo.

ARTÍCULO 27.- ANTICIPOS

1.- Tendrán la consideración de anticipos las cantidades que perciban los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Decreto 111/1986, de 14 de Noviembre, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Leyes de Presupuestos y cualesquiera otras normas que en lo sucesivo regulen esta materia.

2.- De producirse la extinción de la relación de trabajo, si efectuada la liquidación final de retribuciones existiera una diferencia en contra del trabajador por exceso de los anticipos percibidos sobre el importe de la liquidación, deberá llevarse a cabo un reintegro dentro del plazo de quince días siguientes al de la comunicación de la liquidación, transcurrido el cual se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

ARTÍCULO 28.- ACCIÓN SOCIAL

1.- Las actuaciones a desarrollar serán aquellas que se fijen por la Comisión de Acción Social, teniendo en cuenta los resultados y estudios que se deriven de anteriores aplicaciones del Fondo de Acción Social.

2.- Durante los años de vigencia de este Convenio se otorgarán las ayudas que estén contenidas en las normas reguladoras que correspondan.

3.- La Comisión de Acción Social estará compuesta por cinco representantes de la Administración y nueve representantes de las Organizaciones Sindicales, de acuerdo con la distribución que fijen los acuerdos Sindicatos-Administración correspondientes.

4.- La compensación de gastos extraordinarios derivados de accidentes de tráfico acaecidos en desplazamientos efectuados por razón del servicio se articulará por el procedimiento regulado en su normativa específica.

ARTICULO 29.- VIVIENDA DE LOS CENTROS ESCOLARES.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón autorizará el uso de la casa-habitación al Personal de Servicios Auxiliares con destino en los Centros de enseñanza. Dicho uso llevará implícito, en función de las necesidades del Servicio, la realización de hasta un máximo de cuatro horas semanales fuera de su horario habitual, sin que la jornada ordinaria de trabajo pueda superar el cómputo anual establecido en el Convenio.

El uso de la casa-habitación cesará por traslado del trabajador, cambio de categoría profesional, suspensión de la relación laboral o extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO SEXTO: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTÍCULO 30.- CUESTIONES GENERALES

1.- La formación obligatoria o voluntaria del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón es un conjunto de actividades a nivel teórico y/o práctico dirigidas a actualizar, perfeccionar o incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento administrativo y con el fin de que puedan desempeñar correctamente su labor.

2.- Se entiende por cursos organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón todos aquellos impartidos a través del Instituto Aragonés de la Administración Pública o por Centros oficiales o reconocidos con los que se haya suscrito el correspondiente Convenio o concierto.

3.- Cuando la formación tenga el carácter de voluntaria, el trabajador deberá justificar adecuadamente su asistencia a los cursos; a la presentación a pruebas o concurrencia a exámenes mediante la cumplimentación del impreso respectivo al que se unirá el justificante de haber asistido al curso o haber realizado pruebas o concurrido a exámenes.

4.- Los trabajadores que cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho además de los permisos regulados en el apartado sexto a una preferencia, en su caso, para elegir turno de trabajo.

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

5.- La denegación del permiso para asistir a cursos de formación deberá ser motivada, sin que sea vinculante el informe del superior jerárquico por pertenencia a grupo o categoría profesional inadecuada.

6.- Permisos retribuidos.

a) El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido para la realización de pruebas selectivas, de aptitud o capacitación previstas en este Convenio, debiendo posteriormente justificarse la presentación a las mencionadas pruebas.

b) El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido de doce días al año, como máximo, cuando los estudios se hayan cursado con regularidad en centros oficiales o reconocidos, para la realización de exámenes destinados a la obtención de título académico o profesional.

7.- Permiso no retribuido.

El trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses para la asistencia a curso de formación y/o perfeccionamiento profesional en función del puesto desempeñado y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita. No obstante se deberán razonar las causas de denegación.

8.- Los permisos retribuidos a los que se alude en este título lo serán por el tiempo indispensable a excepción de los fijados por días en que el permiso abarcará todo el día.

9.-Formación continua.

En cada ámbito de la Mesa Sectorial de Administración General se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

10.- Complemento de Desarrollo Profesional.

Los trabajadores con relación laboral fija con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deberán acreditar una formación general y específica, cuyos requisitos y contenido se determinarán en el ámbito negociador correspondiente, al objeto de obtener el reconocimiento del segundo y siguientes niveles del Complemento de Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 31.- FORMACIÓN OBLIGATORIA.

1.- Los cursos de formación que tienen carácter obligatorio son aquellos que se determinen por la normativa legal, reglamentaria o convencional, así como los determinados por el órgano competente en materia de personal del Departamento de destino del trabajador a través de una Resolución específica en el que se fundamentará la obligatoriedad, modo de compensación y abono y concretamente los siguientes:

a) En materia de seguridad y salud laboral y, en particular, con motivo de su contratación; una mutación o cambio de un equipo de trabajo; la introducción de una nueva tecnología Todo ello referido a su puesto de trabajo específico y con la periodicidad necesaria.

b) De reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón dirigidos a adaptar a los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en caso de transformación o modificación funcional del centro de trabajo y cursos de adaptación para personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

2.- El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación obligatoria que se realizarán preferentemente dentro de su jornada de trabajo, será computado como trabajo efectivo, incluido el tiempo de desplazamiento necesario si lo hubiere, y para la cual se concederán permisos retribuidos y se compensará el exceso de la jornada ordinaria, abonándose los posibles gastos de desplazamiento que pudieran surgir.

ARTÍCULO 32.- FORMACIÓN VOLUNTARIA.

1.- Cursos organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación voluntaria organizados por la Administración de la

Comunidad Autónoma de Aragón será computado como trabajo efectivo cuando coincidan con la jornada de trabajo del trabajador. Cuando el curso esté relacionado con las funciones del puesto de trabajo desempeñado, se considerará como de trabajo efectivo, hasta un máximo de 40 horas al año, la mitad del tiempo del curso realizado fuera de la jornada de trabajo. Este tiempo será compensado durante las 2 semanas siguientes a la realización del curso, previo acuerdo con la Dirección del centro.

2.- Cursos no organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación voluntaria no organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón será computado como trabajo efectivo cuando coincidan con la jornada de trabajo del trabajador y siempre que esté relacionado con las funciones de su puesto de trabajo con el límite de hasta cuarenta horas al año y requiriendo la previa autorización del superior jerárquico.

ARTÍCULO 33.- COMISION DE FORMACIÓN CONTINUA

1.- La Comisión de Formación Continua será paritaria de tal manera que haya cinco representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y cinco representantes de las Organizaciones Sindicales, de acuerdo con la distribución que fijen los Acuerdos Sindicatos-Administración correspondientes, si los hubiere, aplicándose en su defecto lo establecido en este Convenio.

Existirá un coordinador que será uno de los representantes de la Administración. Asimismo habrá un secretario que podrá ser un miembro de la Comisión o una persona ajena a la misma que se incorporará a la Comisión sin derecho a voto.

Podrá pactarse en la Comisión que parte del tiempo empleado por el trabajador en la asistencia a algunos cursos de dicha programación se entienda como de trabajo efectivo.

2.- La Comisión de Formación Continua entenderá de las discrepancias surgidas en la aplicación de este Capítulo.

CAPITULO SÉPTIMO.- SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL

ARTÍCULO 34.- SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL.

1.- El personal laboral fijo al que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a modificar su situación laboral en los supuestos previstos para cada una de ellas.

2.- El acceso a las situaciones previstas en el presente capítulo, distintas de la prestación de servicios, supone la pérdida del derecho al percibo de las retribuciones y aquellos otros derechos propios derivados de la efectiva prestación de servicios, salvo en los supuestos contemplados en los artículos siguientes.

3.- Se establecen las siguientes situaciones para el personal laboral, distintas de la prestación de servicios: excedencia por el cuidado de hijo y familiares, excedencia por prestación de servicios en el sector público, excedencia voluntaria, servicios especiales, excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia género.

4.- En lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en materia de situaciones administrativas que resulte de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTÍCULO 35.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS.

1) Duración y cómputo

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

2) Efectos

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se

desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3) Reingreso

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

El trabajador fijo podrá optar, en el momento del reingreso, por renunciar a la reserva del puesto de trabajo que desempeña siempre que se hayan agotado los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo, aplicando en este caso lo previsto para el reingreso sin reserva de puesto de trabajo.

4) Trabajadores con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Los trabajadores con una relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

5) Supletoriedad.

En lo no previsto para esta situación se estará a lo dispuesto por la legislación general y la propia del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTÍCULO 36.- EXCEDENCIA POR EL CUIDADO DE FAMILIARES.

1) Duración

Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

2) Efectos

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3) Reingreso

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4) Trabajadores con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Los trabajadores con una relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación jurídica desde la que accedieron a la situación de excedencia y de la que trae causa.

ARTÍCULO 37.- SERVICIOS ESPECIALES.

1.- Al personal laboral fijo le resultará de aplicación el régimen de la situación administrativa de servicios especiales prevista para el personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2.- Se entenderá incluidos en esta situación al personal laboral anteriormente declarado en la situación de excedencia forzosa regulada en el VI Convenio Colectivo.

3.- Al personal laboral fijo en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen.

ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO.

1.- El personal laboral fijo que se encuentre en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el

desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público deberá ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato o en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida en el momento de producirse esta.

2.- Ejercido el derecho de opción que conlleve el cese en el puesto de trabajo que presta como personal laboral fijo, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público.

3.- Cabrá acceder a esta situación por el desempeño de puestos de trabajo de personal laboral de carácter temporal, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que sean de distinta categoría profesional desde la que se accede.

4.- Una vez desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación, deberá solicitar el reingreso a la prestación de servicios en el plazo de un mes desde que desapareció la causa que la motivó. Caso de que previamente tenga conocimiento cierto de la finalización del motivo que dio lugar a esta situación, podrá solicitarse el reingreso con hasta un mes de antelación. En el supuesto de no solicitar el reingreso a la prestación de servicios en el plazo señalado pasará a la situación de excedencia voluntaria contenida en el artículo 39.

5.- El personal laboral fijo que acceda por promoción interna temporal a otro puesto de trabajo en su mismo centro de trabajo o de destino pasará a la situación de excedencia con reserva de su puesto de trabajo de origen.

Una vez que desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación, deberá incorporarse a su puesto de trabajo de origen con carácter inmediato, de no hacerlo perderá el derecho a la incorporación.

ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1.- El personal laboral fijo que acredite una prestación de servicios continuada de dos años anteriores a la solicitud, podrá solicitar el acceso a la situación de excedencia voluntaria, que será concedida en el plazo de quince días, salvo que las necesidades del servicio, de la efectiva prestación del mismo o de la ausencia de cobertura del puesto de trabajo determinen un plazo para resolución superior.

2.- El periodo mínimo de excedencia voluntaria será de un año. El reingreso podrá efectuarse, bien mediante participación en los procesos de movilidad que se convoquen, bien mediante un reingreso provisional.

ARTÍCULO 40.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

1) Duración

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

2) Efectos

Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3) Reingreso

El reingreso podrá efectuarse, bien mediante participación en los procesos de movilidad que se convoquen, bien mediante un reingreso provisional.

ARTÍCULO 41.- REINGRESO A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

1.- El reingreso a la efectiva prestación de servicios desde una situación que no conlleve la efectiva reserva del puesto de trabajo se realizará mediante reingreso provisional sin derecho preferente, salvo que se realice participando en los procesos de movilidad que se convoquen.

2.- Con carácter general, el reingreso provisional deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, en las condiciones y requisitos señalados para cada situación.

3.- Una vez solicitado el reingreso, en el plazo de quince días se notificarán las vacantes existentes de la categoría profesional del solicitante, quien optará por el reingreso a una de ellas, salvo que no hubieran transcurrido dos

años de servicios efectivos desde su incorporación, en cuyo caso, reingresará en la misma localidad de su anterior destino si existe vacante. En caso de no existir vacante será la que se determine por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4.- Los puestos de trabajo desempeñados mediante reingreso provisional serán convocados para su provisión en el primer concurso que se lleve a cabo, desde que se produjo el reingreso. El personal laboral que desempeña puestos de trabajo con reingreso provisional deberá participar, siempre que su puesto de trabajo sea convocado, en los procesos de movilidad que se convoquen una vez producido el reingreso. En el supuesto de no obtener destino será adjudicatario con carácter provisional de otro puesto de trabajo.

5.- Los trabajadores perderán el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo.

CAPÍTULO OCTAVO.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 42.- MODIFICACIÓN DE CATEGORÍA PROFESIONAL POR MOTIVO DE SALUD.

1.- El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al cambio de categoría profesional, por motivo de salud en el supuesto de ser calificado en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o calificación o situación equivalente, salvo que opte por la jubilación, en cuyo caso se procederá a la rescisión del contrato.

2.- Una vez obtenida la calificación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, se procederá por el servicio de prevención a señalar las categorías profesionales en las que pueda ser encuadrado el trabajador, dentro del mismo grupo profesional. Para poder acceder a dicha categoría profesional, deberá superar la correspondiente prueba de capacitación. Superada ésta le será adjudicado un puesto de trabajo vacante en el ámbito sectorial correspondiente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el momento de producirse.

3.- Será preferente la adjudicación de destino en un puesto de trabajo sobre cualquier otro procedimiento. El destino será definitivo, procediéndose a la novación contractual.

4.- El personal que hubiera obtenido destino por este procedimiento podrá acceder a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes, debiendo acreditar previamente su capacidad funcional.

5.- Se generará un catálogo de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por los trabajadores que se encuentren en la situación determinada en el punto primero de este apartado.

ARTÍCULO 43.- ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVO DE SALUD.

1.- El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo.

2.- La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

3.- La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de la jornada a desempeñar por el trabajador. El trabajador que haya obtenido adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes.

4.- El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. Se incluye en esta adaptación el cambio temporal del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 44.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón procederá a desarrollar la vigilancia de la salud en

los términos previstos en la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- Los reconocimientos médicos de carácter voluntario se realizarán con la periodicidad que se determine en los protocolos de actuación fijados por la sociedad científica en esta materia, y acordados por el Servicio de Prevención, previo informe de la estructura de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales.

3.- Los reconocimientos médicos de carácter específico y obligatorio se realizarán en aquellos sectores de actividad que, conforme a lo acordado en la estructura de participación en materia de prevención de riesgos laborales, se requieran. Su periodicidad será la determinada en los protocolos de actuación fijados por la sociedad científica en esta materia, y acordados por el Servicio de Prevención, previo informe de la estructura de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales. En todo caso los resultados se comunicarán al trabajador.

4.- Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el reconocimiento médico, ya sea genérico o específico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador con las funciones a realizar. No cabrá la incorporación de trabajadores cuyo estado de salud sea incompatible con las funciones a desarrollar dentro de su categoría profesional.

ARTÍCULO 45.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

1.- Competerá a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los órganos directivos.

2.- Derechos

a) A todo trabajador se le dotará de los medios homologados, individuales y colectivos, que eviten o reduzcan los riesgos a los que se pueda ver sometido por el ejercicio de sus funciones.

b) Se le formará e informará en lo necesario en relación a su puesto de trabajo.

c) El trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar éste en tanto no le sean facilitados, debiendo dar cuenta del hecho al Delegado de Prevención o a cualquiera de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

d) Podrá paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para su salud y hubiera informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales supuestos no podrá pedirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el riesgo denunciado; en caso de discrepancia entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y el trabajador, cualquiera de los dos podrá acudir ante la autoridad laboral competente.

3.- Obligaciones.

Los trabajadores deberán, con arreglo a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

a) Utilizar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección puestos a su disposición.

c) No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

d) Indicar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores y órganos encargados de las actividades de prevención y protección, toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un riesgo para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

e) Contribuir a que puedan cumplirse todas las tareas o exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con los órganos y personas encargadas, para alcanzar unas condiciones de trabajo que sean seguras

sin entrañar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 46.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se realizará conforme a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y los acuerdos que se alcancen en el ámbito de negociación correspondientes.

CAPÍTULO NOVENO.- TRASLADOS, ASCENSOS E INGRESOS.

ARTÍCULO 47.- PRINCIPIOS GENERALES SOBRE MOVILIDAD DEL PERSONAL LABORAL.

- 1.- La movilidad, promoción y selección del personal laboral se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad con arreglo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo o Acuerdo que lo sustituya.
- 2.- La movilidad voluntaria del personal laboral consistirá en el traslado de un puesto de trabajo a otro de la misma categoría laboral, al acceso a un puesto de trabajo de distinta categoría profesional, encuadrado en el mismo, inferior o superior grupo profesional. También cabrá la movilidad mediante permuta voluntaria.
- 3.- Los procedimientos de movilidad de carácter voluntario se realizarán mediante convocatoria pública, publicada en el Boletín Oficial de Aragón, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
- 4.- En cada convocatoria correspondiente bien al turno de traslados o bien al de accesos, se convocará un turno de resultas con las vacantes generadas en los correspondientes turnos que se convocará con la resolución de adjudicación y con los mismo méritos de valoración de los que trae causa.
- 5.- Los puestos de trabajo de carácter permanente de personal laboral serán provistos mediante el traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, el acceso a un puesto de trabajo de distinta categoría profesional encuadrada en el mismo, superior o inferior grupo profesional y utilizarán como procedimiento de provisión el concurso de méritos, previa la acreditación de la correspondiente habilitación para el acceso a dicha categoría profesional.
- 6.- El baremo a utilizar en los concursos de méritos será la antigüedad. En caso de empate, el orden de prelación a tener en cuenta será el de mayor antigüedad y, en su defecto, el de mayor edad.
- 7.- Los destinos obtenidos en los procedimientos de movilidad voluntaria serán irrenunciables y deberán ser provistos en las mismas condiciones que para el personal funcionario. En el caso de que la resolución comporte el reintegro, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.
- 8.- Los puestos de trabajo de personal laboral cuya provisión sea el procedimiento de libre designación se registrarán, en lo que resulte compatible, por lo dispuesto en la normativa vigente para el personal funcionario. Sólo podrán optar a dichos puestos el personal laboral fijo que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria.
- 9.- La promoción interna del personal laboral se llevará a cabo a través del turno de acceso a distinta categoría profesional, además de los procesos de promoción cruzada que convoque la Administración para posibilitar el acceso del personal laboral, mediante turnos específicos de promoción, a Escalas o Clases de Especialidad de personal funcionario de igual o superior nivel de titulación.

ARTÍCULO 48.- TRASLADO A UN PUESTO DE TRABAJO DE LA MISMA CATEGORÍA PROFESIONAL.

- 1.- En el primer trimestre de cada año se procederá a convocar los puestos de trabajo de carácter permanente de personal laboral que se encuentren vacantes, con desempeño provisional, no reservados o desempeñados por personal con contrato temporal.
- 2.- El procedimiento de provisión de dichos puestos de trabajo será el concurso de méritos, que se basará en la antigüedad, valorándose 0,24 puntos por año en la misma categoría profesional a la que se concursa y 0,12 puntos por año en diferente categoría profesional. La convocatoria determinará los puestos de trabajo ofertados.

ARTÍCULO 49.- CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN EN LOS TRASLADOS Y PROCEDIMIENTO.

- 1.- Podrán tomar parte en la convocatoria que se efectúa para el traslado a puestos de trabajo de la misma cate-

goría profesional, el personal laboral fijo que ostente idéntica categoría profesional a los puestos de trabajo que opta y, acredite dos años de servicios continuados en el puesto de trabajo desde el que concurra, salvo que concurra en el ámbito del mismo Departamento. El personal laboral en situación distinta a la de prestación de servicios deberá haber superado el periodo mínimo exigido de permanencia en la situación desde la que participe en la convocatoria.

2.- El plazo para presentar las solicitudes será de quince días hábiles, debiendo acompañar al impreso normalizado los méritos alegados y los puestos de trabajo a los que opta.

3.- Las solicitudes serán valoradas por la Comisión de Valoración constituida al efecto compuesta por 7 miembros. De ellos cuatro miembros serán designados por la Dirección General competente en materia de función pública, y tres designados por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración General. De entre los miembros designados por la Administración se determinará, por el órgano competente, el presidente y el secretario, quien actuará con voz y voto.

4.- La actuación de la Comisión de Valoración se ajustará a las reglas para la formación de la voluntad de los órganos colegiados, manteniendo el secreto de sus deliberaciones. Una vez concluida la valoración, elevará la propuesta de adjudicación de los puestos de trabajo ofertados al órgano competente para la resolución del procedimiento.

5.- El plazo para la resolución del concurso se fija en dos meses, salvo que por el número de solicitudes u otras circunstancias, se acuerde la extensión de dicho plazo, debidamente motivado.

ARTÍCULO 50.- ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL DENTRO DEL MISMO, SUPERIOR O INFERIOR GRUPO PROFESIONAL.

1.- El acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional encuadrado en el mismo, inferior o superior grupo profesional, se realizará mediante el procedimiento de concurso, previa la acreditación de la correspondiente habilitación para el acceso a dicha categoría profesional.

2.- El destino obtenido supondrá la nueva clasificación profesional del trabajador, cuyo contrato será novado en lo referente a categoría profesional y retribuciones aplicables.

3.- Anualmente se procederá a convocar el acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional encuadrados en el mismo, superior o inferior grupo profesional, una vez resuelto el concurso de traslados de un puesto de trabajo a otro de la misma categoría laboral, de aquellos puestos de trabajo carácter permanente, vacantes, con desempeño provisional, no reservados y desempeñados por personal temporal.

ARTÍCULO 51.- CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN EN LOS ACCESOS Y PROCEDIMIENTO.

1.- Podrán tomar parte en los concursos que se convoquen para el acceso a puestos de trabajo de distinta categoría profesional encuadrada en el mismo, superior o inferior grupo profesional, el personal laboral fijo que acredite dos años de servicios continuados en el puesto de trabajo desde el que concurra, salvo que concurra en el ámbito del mismo Departamento. El personal laboral en situación distinta a la de prestación de servicios deberá haber superado el periodo mínimo exigido de permanencia en la situación desde la que participe en la convocatoria.

2.- El plazo para presentar las solicitudes será de quince días hábiles, debiendo acompañar al impreso normalizado los méritos alegados y los puestos de trabajo a los que opta.

3.- Las solicitudes serán valoradas por la Comisión de Valoración constituida al efecto compuesta por 7 miembros. De ellos cuatro miembros serán designados por la Dirección General competente en materia de función pública, y tres designados por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración General. De entre los miembros designados por la Administración se determinará, por el órgano competente, el presidente y el secretario, quien actuará con voz y voto.

4.- La actuación de la Comisión de Valoración se ajustará a las reglas para la formación de la voluntad de los órganos colegiados, manteniendo el secreto de sus deliberaciones. Una vez concluida la valoración, elevará la propuesta de adjudicación de los puestos de trabajo ofertados al órgano competente para la resolución del procedimiento.

5.- El plazo para la resolución se fija en dos meses, salvo que por el número de solicitudes u otras circunstancias, se acuerde la extensión de dicho plazo, debidamente motivado.

ARTÍCULO 52.- PRUEBAS DE HABILITACIÓN.

1.- En el último trimestre de cada año se procederá a convocar pruebas de habilitación para el acceso a otras

categorías laborales. La superación de la prueba de habilitación supondrá la acreditación de los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional para la que resulta habilitado.

2.- Podrán participar en las pruebas de habilitación para el acceso a otras categorías laborales el personal laboral fijo. Será requisito previo estar en posesión de la titulación oficial exigida para el acceso a dicha categoría profesional o acreditar diez años de antigüedad para el acceso a aquellas categorías que no requieran una titulación específica.

3.- Las pruebas de habilitación guardarán estrecha relación con la categoría profesional que será determinada por la Dirección General competente en materia de función pública y ejecutada por una Comisión de valoración con una composición similar a la de los procedimientos de movilidad. La prueba se desarrollará con un contenido teórico y práctico. Se podrán incorporar, en su caso, asesores técnicos para el desarrollo y correcta valoración de la prueba. Se entenderá superada por aquellos que hayan obtenido la calificación de apto.

4.- La habilitación obtenida para el acceso a otras categorías profesionales, permitirá participar de forma sucesiva en cuantas convocatorias se efectúen en esta modalidad de movilidad.

5.- La habilitación obtenida podrá ser acreditada por el personal laboral fijo en los procedimientos de cobertura temporal de las vacantes de puestos de trabajo de personal laboral.

ARTÍCULO 53.- PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.

1.- Los puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente podrán ser provistos con carácter temporal por personal laboral fijo de distinta categoría profesional, ya sea del mismo grupo profesional o de diferente grupo profesional siempre que se realice en el mismo centro de trabajo de destino. Este procedimiento se utilizará con carácter previo a la cobertura de los puestos de trabajo a través de la bolsa de empleo de personal laboral temporal.

2.- El personal laboral que acceda por promoción interna temporal deberá acreditar la habilitación correspondiente para dicha categoría profesional y se utilizarán los criterios de valoración baremados en razón de la antigüedad, valorándose con 0,24 puntos por año en la misma categoría profesional y 0,12 puntos por año en diferente categoría profesional.

3.- La adjudicación de un puesto de trabajo de distinta categoría profesional a través de promoción interna temporal supondrá la suscripción de un nuevo contrato de trabajo, en la modalidad que corresponda y el pase a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público con reserva de su puesto de trabajo de origen. En el supuesto de que desaparezca la causa que dio lugar al acceso a esta situación deberá incorporarse a su puesto de trabajo de origen con carácter inmediato, ya que, de lo contrario, perderá el derecho a la incorporación.

ARTÍCULO 54.- PERMUTA.

1.- El personal laboral fijo podrá proceder a la permuta de su puesto de trabajo con otro trabajador, previa autorización del Departamento o Departamentos correspondientes.

2.- Sólo cabrá autorizar permutas entre trabajadores con idéntica categoría profesional, nivel y con destino definitivo en sus puestos de trabajo. No cabrá autorizar permutas a aquellos trabajadores cuya edad real sea inferior en un año a la correspondiente para la jubilación forzosa o a trabajadores en proceso de jubilación parcial.

3.- Los trabajadores que obtengan un destino mediante permuta, no podrán solicitar nueva permuta hasta que hayan transcurrido diez años de la anterior.

4.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón estudiará con las Diputaciones Provinciales de Huesca, Teruel y Zaragoza y otras Administraciones Públicas la posibilidad de efectuar permutas entre el personal de las Administraciones citadas, siempre que sean de las mismas categorías profesionales o similares, manteniendo en todo caso la antigüedad de los interesados.

ARTÍCULO 55.- REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

1.- La redistribución de efectivos podrá ser acordada por el órgano competente, por razones organizativas, técnicas o de necesidades del servicio, dentro de la misma localidad y en puestos del mismo grupo profesional, sea en distinta o misma categoría profesional. En este caso el traslado tendrá carácter definitivo.

2.- No podrá accederse por este procedimiento a puestos de trabajo de un grupo profesional superior.

- 3.- La redistribución de efectivos será acordada por el órgano competente en materia de función pública.
- 4.- La redistribución de efectivos se efectuará sin menoscabo del nivel retributivo, de tal forma que en caso de asignarle un puesto de categoría profesional dentro del mismo grupo profesional que sea inferior a la de origen, mantendrá la retribución del puesto de trabajo de procedencia, garantizando con ello el principio de indemnidad retributiva.
- 5.- En el caso de que supusiese modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 63.3 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 56.- NUEVO INGRESO.

- 1.- La selección de personal de nuevo ingreso, a través de la Oferta de Empleo Pública, incluirá las necesidades de personal laboral que no puedan ser atendidas con los efectivos existentes.
- 2.- Se incluirán en la Oferta de Empleo Público, los puestos de trabajo de personal laboral de carácter permanente que no resultaron provistos mediante los procedimientos de movilidad establecidos en el presente Convenio, en los términos y condiciones que fije el Gobierno de Aragón.
- 3.- Se reservará, como mínimo, un 5 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de discapacitado con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, pudiendo ser objeto de convocatoria independiente.
- 4.- La selección del personal de nuevo ingreso se realizará mediante el sistema de oposición y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y pública concurrencia.
- 5.- Las pruebas a desarrollar y el contenido de las mismas se ajustarán al perfil profesional de las categorías profesionales. Se desarrollará una prueba de carácter teórico y una prueba de contenido práctico para acreditar la capacidad de los candidatos.
- 6.- La constitución del órgano de selección, su composición y normas de actuación serán las vigentes para la selección de personal funcionario.
- 7.- No podrá declararse que ha superado las pruebas selectivas un número superior al de plazas convocadas. Los candidatos que superen el proceso selectivo optarán a los puestos de trabajo que se les ofrezcan por orden de puntuación.
- 8.- Los contratos de trabajo deberán suscribirse en el plazo máximo de treinta días a contar desde el siguiente a la publicación de la resolución de adjudicación de los puestos de trabajo. Transcurrido dicho plazo sin la suscripción del contrato, salvo causas justificadas debidamente acreditadas, se declarará la pérdida de la adjudicación del puesto de trabajo y su exclusión del proceso selectivo.

ARTÍCULO 57.- SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL.

- 1.- La selección del personal laboral temporal se realizará con iguales principios que la selección de personal fijo, a través de un sistema de bolsas de empleo.
- 2.- Los puestos de trabajo de personal laboral de naturaleza permanente, no desempeñados por personal laboral fijo, los puestos de nueva creación hasta su cobertura por los procedimientos señalados en este Convenio, o las necesidades sobrevenidas que exijan desempeño temporal de actividades serán desempeñados por el personal laboral temporal.
- 3.- Con carácter general se procederá a la confección de bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales para la cobertura temporal de los puestos de trabajo de personal laboral, ya sean permanentes o por el desempeño temporal de actividades. Las bolsas de empleo se establecerán por cada categoría profesional y provincia, con indicación, en su caso, de localidades preferentes. No obstante, se confeccionará una bolsa específica para puestos de trabajo a tiempo parcial.
- 4.- Se incluirá en las bolsas de empleo a todos aquellos aspirantes que habiendo participado en los procesos selectivos no hubieran superado el mismo. No se admitirá la incorporación de personal laboral fijo de la misma categoría profesional.
- 5.- Las bolsas de empleo se confeccionarán conforme a lo establecido en el presente Convenio, y los criterios que establezca la comisión de valoración y seguimiento de bolsas de empleo, dependiente de la Comisión Paritaria.
- 6.- En caso de no disponer de bolsas de empleo, se procederá a la selección de los candidatos a través de Servicio Público de Empleo.

7.- Con carácter previo a la designación de personal temporal para el desempeño de un puesto de trabajo de carácter permanente, este se ofertará al personal fijo mediante el turno de promoción interna temporal con las condiciones fijadas para ello.

ARTÍCULO 58.- SUSTITUCIÓN DE PERSONAL JUBILADO.

1.- La sustitución del personal laboral fijo que acceda a la jubilación ya sea parcial o como fomento de empleo se realizará a través de la bolsa de empleo que corresponda y con el orden de prelación existente. En todo caso los candidatos deberán reunir los requisitos generales y específicos que exija la normativa en vigor.

2.- Los contratos de relevo suscritos en los supuestos de jubilación parcial serán objeto de novación a un contrato de interinidad por vacante o la modalidad contractual que proceda, en el momento de producirse la jubilación completa del trabajador sustituido o cese por cualquier causa, salvo que lo impida la normativa reguladora vigente.

3.- En los casos de los contratos de relevo suscritos en los supuestos de jubilación como medida de fomento de empleo al alcanzar el trabajador los 64 años de edad, cuando se suscriban con trabajadores que no provengan de las bolsas de empleo, se realizarán exclusivamente por un año de duración procediendo posteriormente a la cobertura de la vacante a través del sistema ordinario.

ARTÍCULO 59.- PERÍODO DE PRUEBA

1.- El período de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder de 40 días naturales para las categorías profesionales de los Grupos A y B, ni de 20 días naturales para los demás trabajadores.

2.- El cómputo se iniciará el día siguiente al de su incorporación al correspondiente puesto de trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMO.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 60.- DERECHO DE OPCIÓN.

El personal laboral con contrato indefinido, afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en la Administración de la Comunidad Autónoma en los supuestos de transferencia a empresas privadas. En los supuestos de que dicha transferencia sea a otras Administraciones no será de aplicación lo previsto en este párrafo.

ARTÍCULO 61.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

1.- Los trabajadores, salvo aquellos contratados específicamente para trabajos de carácter móvil o itinerante, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto, que exija un cambio de residencia, salvo que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen; en caso de disconformidad con el traslado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el supuesto de que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado se efectúe fuera del período lectivo ordinario. El traslado deberá ser comunicado con un mes de antelación, como mínimo.

El trabajador trasladado forzosamente tendrá derecho a que se le abonen sus gastos de viaje y de los familiares a su cargo, así como los gastos de traslado de muebles y enseres y el importe de dos dietas completas, percibirá una indemnización de 3750 € o 2250 € si la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón le proporciona vivienda.

Tendrán prioridad para no ser trasladados:

- a) Los representantes legales de los trabajadores.
- b) Los trabajadores con capacidad disminuida, salvo renuncia expresa a ese derecho.

En todos los supuestos de adscripción forzosa de un trabajador a localidad distinta del municipio donde estuviese ubicado su anterior centro de trabajo, y siempre que dicho traslado no suponga necesariamente cambio de residencia del mismo, se abonarán los gastos de desplazamiento por los días efectivamente trabajados, en la

cuantía por kilómetro regulada en el artículo 7 del vigente Convenio Colectivo, entre las localidades en las que se sitúen el anterior y el nuevo centro de trabajo.

2.- Podrán pactarse por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de los trabajadores otros sistemas y fórmulas de movilidad geográfica mediante un Plan de Empleo.

3.- La movilidad geográfica cuando no sea voluntaria será negociada, si supera el ámbito local, con las Organizaciones Sindicales.

ARTÍCULO 62.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA

1.- Se entenderá por trabajos de superior o inferior categoría aquellos que signifiquen variación de grupo o nivel retributivos salvo que sean de la misma categoría profesional.

2.- Cuando por necesidades del servicio, mediando razones técnicas u organizativas, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior no procederá el ascenso, siendo retribuido con el salario que corresponda a esa categoría durante el período que los realice.

3.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a aquélla que posea, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo caso lo hará en la categoría inmediatamente inferior por el tiempo imprescindible, que no podrá ser superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría superior.

4.- Cuando se encomiende a un trabajador la realización de un trabajo de superior o inferior categoría por tiempo será necesaria la comunicación a la Dirección General competente en materia de Función Pública.

5.- Los peones especializados que manejen compactadores estáticos y vibratorios de cualquier tipo y potencia, percibirán, durante el tiempo que realicen este trabajo, la diferencia entre su salario base y el salario base mínimo del Grupo D. En estos supuestos no procederá el ascenso ni la cobertura de plaza alguna.

6.- La realización de trabajos de superior o inferior categoría requerirá comunicación previa por escrito al afectado y a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 63.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1.- Cuando se produzcan modificaciones de las condiciones de trabajo, incluidos los cambios de categoría profesional, de conformidad con lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, operará la novación del contrato ex lege. Si la variación afecta a los términos establecidos, de forma escrita en éste, se modificará expresamente el mismo.

2.- La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regirá de conformidad con lo previsto en la legislación laboral y deberán venir motivadas en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3.- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo serán previamente negociadas con los representantes de los trabajadores. En el caso de no existir acuerdo y exista impugnación ante la jurisdicción competente, la modificación quedará en suspenso hasta que recaiga sentencia que declare si la misma es justificada o injustificada. En el supuesto de que la sentencia declare que es injustificada, no se podrá en marcha, la modificación de condiciones de trabajo. El personal afectado por una modificación sustancial de condiciones de trabajo, podrá participar en el primer traslado que se convoque sin limitación en cuanto al periodo de permanencia en el anterior puesto de trabajo.

ARTÍCULO 64.- TRANSFERENCIAS DE PERSONAL

1.- Cuando se produzcan transferencias de personal a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se negociararán las condiciones de integración en la Mesa de Transferencias de Personal.

2.- Si hubiese diferencias de jornada, retribuciones y sistema de clasificación profesional en relación con las aplicables en la Administración de la Comunidad Autónoma se podrán pactar condiciones diferentes y plazos de homologación. Dicho acuerdo tendrá el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

CAPÍTULO UNDÉCIMO.- FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ARTÍCULO 65.- INFRACCIONES Y SANCIONES

Es objeto del presente Capítulo la regulación de las faltas o infracciones en las que, por acción u omisión puedan incurrir los trabajadores, así como las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 66.- CLASIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

Las infracciones o faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho que se vea afectado.

ARTÍCULO 67.- FALTAS LEVES

Son faltas leves:

- A) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- B) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.
- C) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, haya de encuadrarse en el apartado c) del artículo 68 o en el apartado e) del artículo 69.
- D) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- E) No atender al público, a los asistidos o al personal en general, con la debida corrección.
- F) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- G) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- H) Fumar en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 68.- FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

- A) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave.
- B) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.
- C) Abandono del puesto de trabajo 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 causará un perjuicio notorio al servicio.
- D) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- E) La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones con los mismos que generen escándalo público.
- F) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- G) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- H) La no utilización de los equipos de protección individual; así como no seguir las indicaciones de seguridad.
- I) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

ARTÍCULO 69.- FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

- A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o complicidad en la comisión de los hechos.
- B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- C) La violencia de género, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.
- D) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
- E) El abandono del trabajo que cause perjuicio de importancia extraordinaria a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a los asistidos, al público o, en general, al servicio.
- F) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- G) La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.
- H) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.
- I) La violación del sigilo profesional.
- J) El abuso de autoridad. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal abuse de autoridad.

- K) El hostigamiento moral del superior al inferior jerárquico o entre compañeros de trabajo, con un perjuicio tal que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- L) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

ARTÍCULO 70.- SANCIONES

1.- Por razón de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- A) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- B) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo no superior a quince días.
- C) Faltas muy graves:
 - a.- Suspensión de empleo y sueldo entre quince y sesenta días.
 - b.- Traslado forzoso, durante dos años como mínimo, sin derecho a indemnización.
 - c.- Despido.

2.- Las sanciones por faltas graves y muy graves supondrán la suspensión de las bolsas de empleo durante su ejecución, a excepción de la sanción de despido por falta muy grave que implicará la exclusión del trabajador sancionado de las bolsas de empleo.

ARTÍCULO 71.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1.-Cuestiones generales.

a) La incoación de expedientes y la imposición de sanciones corresponde a los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que tengan asignada dicha competencia.

El plazo de incoación del procedimiento sancionador, no podrá ser superior a diez días desde la producción o conocimiento del hecho susceptible de sanción.

El procedimiento para la sanción de las faltas cometidas por los trabajadores se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas vigentes en materia de procedimiento administrativo en lo referente a trámites, comunicaciones y notificaciones.

b) No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto según el procedimiento que se regula en el presente artículo. La instrucción del procedimiento continuará hasta su resolución aún cuando se haya extinguido la relación laboral por cualquier causa al objeto de determinar la suspensión o exclusión de las bolsas de empleo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia que deberá cumplimentarse en todo caso.

2.- Fases del procedimiento.

INICIACIÓN E INCOACIÓN.

a) Investigación reservada.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, quien podrá acordar previamente a la incoación del procedimiento, la realización de una investigación reservada. En ningún supuesto se considerará que las actuaciones derivadas de la investigación reservada forman parte del procedimiento sancionador.

b) Incoación y nombramiento de instructor y secretario.

El órgano competente para incoar el expediente nombrará un instructor y un secretario imparciales a quienes serán de aplicación las normas vigentes en materia de abstención. El acuerdo de incoación del expediente y el nombramiento de instructor y secretario será comunicado por escrito al trabajador sujeto a expediente, que podrá ejercitar el derecho de recusación previsto en las normas vigentes en materia de procedimiento administrativo.

c) Medidas cautelares o provisionales.

Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación del expediente podrá adoptar las medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que, en ningún caso dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

INSTRUCCIÓN.

a) Declaración al presunto inculcado y práctica de diligencias.

El instructor como primera medida procederá a tomar declaración al presunto inculcado y ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) Pliego de cargos.

En un plazo no superior a un mes desde la notificación al presunto inculcado de la incoación del expediente, el instructor formulará el pliego de cargos, claro y preciso, en el que consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que pudieran serle de aplicación. En casos excepcionales y previamente justificados, el instructor podrá solicitar la ampliación del plazo referido.

El pliego de cargos se notificará por escrito al inculcado. Éste dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde el día siguiente al de su notificación para contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuantos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

c) Práctica de pruebas y alegaciones por el presunto inculcado.

El instructor deberá informar al presunto inculcado, dejando constancia en el expediente, de la posibilidad que tiene de ejercitar su derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores y/o un delegado sindical en cualquier momento del proceso.

En todas las diligencias y pruebas que practique el instructor estará presente siempre que así lo solicite el inculcado un representante legal de los trabajadores y el delegado sindical. Ambos tendrán derecho a la vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias o pruebas.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior a un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse en forma reglamentaria al inculcado su realización.

Finalizada la práctica de las pruebas y las diligencias correspondientes, el instructor dará vista del expediente al inculcado con carácter inmediato, dándole un plazo de diez días hábiles para que alegue lo que estime conveniente para su defensa.

d) Propuesta de Resolución.

El instructor formulará, a su vez, dentro de los diez días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con toda clase de precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el instructor al trabajador para que en el plazo de diez días hábiles pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, que, a su vez, lo enviará al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

RESOLUCIÓN.

a) Devolución del expediente y práctica de diligencias.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. Ésta habrá de ser motivada y recogerá todas las cuestiones planteadas en el expediente sin que pueda recoger hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución.

b) Resolución.

La resolución se notificará al trabajador, quien podrá recurrirla ante la jurisdicción competente.

Una vez firme la sanción, se comunicará al trabajador la fecha desde la que surtirá efectos.

ARTÍCULO 72.- DESPIDO IMPROCEDENTE

En el supuesto de despido de personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con contrato indefinido, que haya sido declarado improcedente por sentencia de un órgano jurisdiccional del orden social y adquirida firmeza la misma, dentro del plazo legal señalado, se constituirá una comisión mixta con tres representantes de la Administración y tres de los trabajadores, que decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión o, en su caso, el abono de la indemnización señalada. En caso de no existir unanimidad se optará por la readmisión.

En uno u otro supuesto, la readmisión sólo procederá cuando la persona afectada hubiera sido seleccionada para el acceso a la Administración mediante el procedimiento en el que se hayan tenido en cuenta los principios constitucionales recogidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO DUODÉCIMO.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 73.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Las partes se reconocen como interlocutores válidos con el fin de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón considera a los Sindicatos, de acuerdo con la representatividad obtenida en las correspondientes elecciones sindicales, como elementos básicos para afrontar las ineludibles relaciones entre los trabajadores y la Administración, dentro de la estructura negociadora vigente y sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos de representación legalmente constituidos.

Se entenderá por representantes legales de los trabajadores, a los efectos de lo dispuesto en este Convenio, a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Sindicales.

ARTÍCULO 74.- DERECHOS, GARANTÍAS SINDICALES y DISPENSA SINDICAL

Las partes firmantes respetarán, en todo caso, los acuerdos Administración-Sindicatos que se suscriban entre las Organizaciones Sindicales y la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de derechos, garantías sindicales y dispensa sindical, sin perjuicio de lo estipulado en la normativa vigente.

ARTÍCULO 75.- DELEGADOS SINDICALES

1.- Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados. Estos delegados defenderán los intereses del sindicato al que representen y de los afiliados del mismo en su ámbito y servirán de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

- 2.- Podrá asistir un delegado sindical por cada sindicato que haya constituido sección sindical autonómica, con voz y sin voto a las reuniones que celebren las distintas comisiones y mesas que se expresan en el presente convenio.
- 3.- Los delegados sindicales tendrán acceso, a la misma información y documentación que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías, funciones y derechos reconocidos por este convenio a los delegados de personal y miembros de los comités de empresa.
- 4.- Serán oídos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.
- 5.- Serán informados y oídos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con carácter previo:
- En relación con los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves que afecten a los afiliados a su Sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslados forzados de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar a los intereses colectivos de los trabajadores.
 - 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.- Tendrán derecho al percibo de los gastos de desplazamiento y dietas que se originen en el ejercicio de sus funciones, cuando sean convocados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTÍCULO 76.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento expreso de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente del salario de dicho mes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones conexas.

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

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón efectuará las anteriores deducciones, salvo indicación en contrario, manifestada por escrito. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

ARTÍCULO 77.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de empresa es el órgano colegiado que representa los intereses del conjunto de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos, facultades y funciones, concedidos por las normas, se reconocen al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, los siguientes:

1.- Ser informado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón:

A) Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

B) Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sobre los planes de formación profesional de la misma.

C) En función de la materia de que se trate:

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

b) La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, o cualquier otra norma que la sustituya.

- c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves del trabajador y, en especial, en los supuestos de despido.
- d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

2.- 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 que en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

B) La calidad de la docencia y 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, previstas en la legislación de prevención de riesgos laborales.

3.- Colaborar con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

4.- Los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa y aquél en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A) y B) del punto 1 de este artículo, aún después de cesar en su representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón señale expresamente el carácter reservado, así como sobre la documentación de carácter reservado que conozcan en razón de su representación.

5.- Los representantes legales de los trabajadores velarán para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

6.- Emitir informe previo en los supuestos contemplados en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón pondrá a disposición del Comité de Empresa las nóminas, los TC-1 y TC-2, así como la documentación a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

9.- Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y deberes señalados en los apartados anteriores, el Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de:

A) Un local adecuado para el desempeño de sus funciones, así como acceso a los medios de reproducción documental.

B) En todos los centros de trabajo un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores todas aquellas informaciones que consideren de interés general.

C) Dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación, que serán a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTÍCULO 78.- COMITÉ INTERCENTROS

1.- De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores existirá un Comité Intercentros en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se regirá por lo dispuesto en este artículo.

2.- Composición: El número de componentes del Comité Intercentros será de trece, siendo designados sus miembros de entre los de los distintos Comités de Empresa o de los Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad de los Sindicatos según los últimos resultados electorales en la Diputación General de Aragón. A sus reuniones podrán asistir con voz y sin voto un Delegado Sindical de cada uno de los Sindicatos con presencia en la misma, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3.- Duración del mandato: Será de cuatro años o hasta la realización de las próximas elecciones sindicales, de conformidad con la legislación vigente.

Sus miembros cesarán por cualquiera de las siguientes causas: Fallecimiento, extinción de la relación laboral o renuncia voluntaria o baja en el Sindicato a que perteneciera.

4.- Reuniones: Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos un tercio de sus componentes.

5.- Reglamento: El Comité Intercentros se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

6.- Funciones: El Comité Intercentros tendrá los derechos, facultades y funciones siguientes:

a) Conocerá los modelos de contrato previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

b) Recibir copia básica de los contratos temporales, salvo los de alta dirección.

c) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias de vacantes producidas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

e) Recibirá trimestralmente información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre la contratación de personal eventual e interino, así como sobre las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.

f) Será informado trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

g) Se le otorgará audiencia y tendrá la posibilidad de realizar estudios y propuestas en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada de trabajo y horario.

h) Se le dará a conocer los conflictos de entidad y alcance general que se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

i) Conocerá, informará y negociará en su caso las modificaciones del modelo general de recibo de salarios

j) Cualesquiera otras que en función de su carácter representativo, afecten a la totalidad de los trabajadores o a estos en su conjunto aunque no incluya numéricamente a todos ellos.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este Convenio a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

ARTÍCULO 79.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Convenio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Convenio. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales poseerán prioridad de permanencia en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Igual criterio se aplicará en los traslados de centro de trabajo.

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de los centros, publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Existirá un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente y en las condiciones pactadas en la Mesa Sectorial de Administración General, para su utilización por miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, para el ejercicio propio de sus funciones representativas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

No se incluirá en el cómputo de dichas horas las empleadas para la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Comisión de Personal, Mesa de la Función Pública, Mesa Sectorial de Administración General o cualquier otra establecida legalmente, y asistir a citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales, durante todo el tiempo que duren las mismas.

ARTÍCULO 80.- DERECHO DE REUNIÓN

1.- Los trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen en el órgano de negociación correspondiente, así como lo dispuesto en la legislación vigente, tendrán derecho a reunirse en asamblea, según lo regulado en este artículo.

2.- Convocantes:

Estarán legitimadas para convocar las reuniones a que se refiere este artículo, las Organizaciones Sindicales con representación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Cada Sindicato podrá convocar a todos los trabajadores o a sus propios afiliados.

Cada Organización Sindical podrá convocar al año dos reuniones de una hora de duración, en cada centro de trabajo. Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios.

3.- Asambleas Extraordinarias:

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

- a) Para ser informados de la marcha de las negociaciones o adoptar decisiones al respecto.
- b) En el supuesto de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal, para recibir información o pronunciarse sobre el particular.
- c) Para la realización de elecciones sindicales.

4.- Preaviso:

Las convocatorias de las asambleas ordinarias a que se refiere este artículo serán presentadas con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Las asambleas extraordinarias se comunicarán con, al menos, veinticuatro horas de antelación. Se especificará en las mismas el colectivo al que van dirigidas, la hora de comienzo y la fecha de celebración.

La comunicación se entregará por escrito en el Registro de la Dirección General competente en materia de Función Pública, así como a los responsables de cada centro, en su caso.

5.- Reuniones de las Secciones Sindicales:

Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección General competente en materia de Función Pública, y autorización por ésta, en su caso, las Organizaciones Sindicales podrán convocar a sus afiliados a reuniones extraordinarias. Estas reuniones se comunicarán, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En la comunicación se hará constar:

- a) Objeto de la reunión.
- b) Afiliados afectados.
- c) Fecha de celebración.
- d) Hora de comienzo.
- e) Duración de la reunión.

Las horas consumidas en las citadas reuniones serán consideradas como de trabajo efectivo, así como los desplazamientos si éstos fueran necesarios.

6.- Todas las reuniones reguladas en este artículo deberán celebrarse respetando los mínimos asistenciales en cada centro de trabajo.

En el caso del personal laboral de los centros docentes las reuniones reguladas en este artículo se celebrarán dentro de su jornada laboral pero fuera del horario de atención directa al alumnado

ARTÍCULO 81.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Los conflictos colectivos que puedan producirse en el marco de las relaciones regidas por este Convenio Colectivo se someterán a un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos que se articulará mediante un reglamento de funcionamiento. Todo ello sin perjuicio de las atribuciones de la Comisión Paritaria prevista en aquel.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.-

El personal con contrato de duración determinada, según cualquiera de las modalidades de contratación tempo-

ral que establece la legislación vigente, así como el que ingrese o cese durante el año, disfrutará de los derechos reconocidos en este Convenio en la parte proporcional que le corresponda en función de la duración de su contrato dentro del período anual.

A los trabajadores temporales y fijos a tiempo parcial se les abonará el 100% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, éste hubiera de ser suspendido antes de su iniciación. Si la suspensión tuviese lugar después de iniciada la jornada, percibirán íntegramente el salario sin que, en ninguno de los casos, proceda la recuperación del tiempo perdido.

SEGUNDA.-

Solamente serán ocupados por personal de alta dirección, a los efectos establecidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, los puestos de trabajo que expresamente se declaren en la relación de puestos de trabajo como de carácter directivo por tener asignadas tareas relativas a los objetivos generales de la organización que deban ser realizadas con la autonomía y responsabilidad necesarias, sólo limitadas por los criterios e instrucciones del Gobierno directamente o a través de sus miembros. A dicho personal no le será de aplicación este Convenio Colectivo.

TERCERA.-

Al personal laboral docente le será de aplicación las condiciones laborales del personal funcionario docente.

CUARTA.-

El personal que ocupe puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo se identifiquen como propios de la categoría profesional de educador y desarrollen sus propias funciones, disfrutará de las vacaciones que tenía establecidas de quince días naturales en Navidad y ocho días naturales en Semana Santa. Para el disfrute de estas se organizarán en los centros correspondientes turnos, de tal forma que queden los servicios suficientemente atendidos y no sea precisa la contratación de sustitutos.

QUINTA.- Movilidad personal estatutario.

Las condiciones de participación del personal estatutario en los turnos de movilidad voluntaria regulados en el presente Convenio Colectivo se acordarán en la Mesa que negocie todas aquellas cuestiones que tengan efectos de general aplicación sobre el conjunto del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón atendiendo al principio de reciprocidad.

SEXTA.-

Al personal al que le fuera de aplicación la jornada máxima anual de 1.600 horas de acuerdo con lo establecido en el VI Convenio Colectivo del personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, personal sanitario que efectuaba jornada nocturna y diurna, y que realice menos de 20 noches anuales realizará una jornada anual efectiva de 1.526 horas.

SÉPTIMA.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la condición de personal laboral fijo desde su vigencia al personal transferido de las Cámaras Agrarias en virtud del RD 564/1995 en la categoría profesional de Administrativo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.-

Los trabajadores transferidos a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los que en el futuro se transfieran, se integrarán en las categorías profesionales acordadas y que se acuerden, respectivamente en la Mesa de Transferencias de Personal.

SEGUNDA.-

Las disposiciones establecidas en este Convenio Colectivo, excepto lo regulado en la disposición transitoria tercera, que tengan un efecto directo sobre las retribuciones, dietas, compatibilidad e incompatibilidad, indemnizaciones, valoración de puestos de trabajo, homologación de categorías profesionales y cualesquiera otras que varíen las condiciones fijadas en el VI Convenio, tendrán efectividad exclusivamente a partir del día siguiente a su publicación.

TERCERA.-

El presente Convenio tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006 respecto de la revalorización de los pluses contenidos en el capítulo segundo y la actualización de los trienios en el valor especificado en el Anexo II. El resto de los supuestos desde la publicación en el Boletín Oficial de Aragón del presente Convenio.

CUARTA.-

Aquellos trabajadores que prestasen sus servicios en régimen de turno de noche fijo continuarán con las mismas condiciones de jornada y libranzas establecidas en el VI Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Ambas partes, de común acuerdo, convienen en dejar sin efecto cuantos Convenios Colectivos, acuerdos de Comisión Paritaria, Mesa de Transferencias de Personal, instrucciones, usos y costumbres estuvieran vigentes a la entrada en vigor de este Convenio, que se opongán a lo en él establecido
Cualquier conflicto surgido de la aplicación de esta Disposición será estudiado en la Comisión Paritaria.

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 una categoría profesional.

La clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura, todo ello sin merma de la dignidad y el derecho de promoción que corresponde a cada trabajador.

Cuando un trabajador pase a desempeñar un puesto de trabajo mediante el sistema de libre designación, conservará su categoría profesional, volviendo a ejercer funciones propias de la misma cuando cese en aquél.

Los puestos de trabajo serán ocupados por los trabajadores de conformidad con lo establecido en este Convenio, con independencia de la categoría profesional que ostenten sus ocupantes, la cual no se verá afectada por pasar al puesto asignado, percibiendo, exclusivamente durante el tiempo que lo desempeñe, las retribuciones que a aquél correspondan. No cabrá, pues identificar puesto de trabajo con categoría profesional ni consolidar los salarios propios del puesto cuando deje de ocuparse el mismo.

Se declaran a extinguir las siguientes categorías: Jefe de Administración, Técnico Sanitario, Auxiliar de Puericultura, Conductor de Servicios Generales, Vigilante de Obra, Auxiliar de Enfermería, Peón Caminero y Auxiliar de Internado. También se incluirán todas aquellas categorías profesionales adecuadas al proceso de funcionalización acordado entre la Administración y las Organizaciones Sindicales, y que son las siguientes: Titulado Superior, Jefe de Administración, Programador, Titulado Grado Medio, Educador, Jefe de Unidad, Técnico de Prácticas Agrarias, Técnico Sanitario, Supervisor Técnico de Vehículos, Administrativo, Operador de Ordenador, Delineante, Analista de Laboratorio, Ayudante, Técnico en Jardín de Infancia, Vigilante de Obra, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Laboratorio, Técnicos Recuperadores, Auxiliar de Educación Especial y Capataz Agrario.

En todo caso se exceptúan los procesos de laboralización.

GRUPO A

Titulado Superior.- Es quien en posesión de titulación académica superior, realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel adecuadas a su profesión.

Jefe de Administración.- Es quien tiene a su cargo funciones de dirección administrativa y organizativa dentro del ámbito que se asigne, responsabilizándose de ellas y respondiendo de su gestión directamente ante el superior correspondiente.

GRUPO B

Programador.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo como mínimo, realiza tareas informáticas de dicho nivel, tales como desarrollar los procesos definidos por los analistas, redactar los programas en el lenguaje de programación indicado, confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar la documentación técnica de las mismas, así como cualesquiera otras adecuadas a su profesión.

Profesor colaborador de programa bilingüe.- Es el personal que, siendo su lengua materna la lengua objeto del programa bilingüe y estando en posesión de un título académico que habilita para la enseñanza en su país de origen, colabora en el desarrollo del programa bilingüe establecido en el centro docente en coordinación con los profesores titulares, para lo cual tiene encomendadas las siguientes funciones:

- a) Impartir enseñanzas en lengua extranjera en el programa bilingüe
- b) Asesorar y orientar a los maestros especialistas de lengua extranjera y a los que impartan otras materias en lengua extranjera.
- c) Elaborar materiales específicos del programa bilingüe.
- d) Participar en los planes de evaluación específicos del programa que determinen las distintas Administraciones Educativas.
- e) Investigar, experimentar y mejorar los procesos de enseñanza del proyecto.
- f) Participar en actividades de formación.
- g) Colaborar y trabajar en equipo con maestros del centro en las funciones que éstos tienen asignadas.

La selección de este personal se realizará conforme a los criterios y procedimiento establecidos por el M.E.C o bien mediante convocatoria pública del Gobierno de Aragón abierta a los respectivos países de origen.

Titulado de Grado Medio.- Es quien en posesión de titulación de grado medio o universitaria de primer ciclo realiza con plena responsabilidad funciones de dicho nivel adecuadas a su profesión.

Educador.- Es quien en posesión del título académico oficial de Diplomado en Educación Social, así como aquellos que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en la disposición transitoria tercera, previa la correspondiente habilitación, de la Ley 9/2005, de 10 de octubre, de creación del Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales de Aragón, elabora, realiza y controla programas educativos dentro del programa general, así como alternativas y propuestas de intervención relativas a la población beneficiaria de su actuación, atendiendo a ésta en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, higiene, vestido, seguimiento médico y escolar, etc., ocupándose además de todas aquellas actividades que, dentro de su marco de competencias profesionales, redunden en beneficio de sus asistidos, bien sea en medio abierto o cerrado.

Técnico Recuperador.- Se integran en esta categoría aquellos Encargados de tareas asistenciales y recuperadoras (E.T.A.R.) que tengan titulación de Grado Medio o Superior mediante prueba de capacitación. Los que no la tengan se homologarán a Jefes de Unidad, realizando las funciones que venían desempeñando en el Instituto Nacional de Servicios Sociales, hasta que adquieran la titulación necesaria y superen una prueba de capacitación, en que se incorporarán a la categoría profesional de Técnico Recuperador.

Funciones: Bajo la dependencia del Director/a del centro o persona en quien delegue, realizará las siguientes:

- Participación en el seguimiento y evaluación del proceso recuperador o asistencial de los beneficiarios a su cargo.
- Relación con los familiares de los beneficiarios, proporcionándoles orientación y apoyo.
- Realizar tareas básicas de psicomotricidad, lenguaje y dinámica.
- Programación, ejecución y seguimiento de las tareas de habilitación personal y social de los beneficiarios a su cargo.
- Coordinación de las actividades de la vida diaria de los beneficiarios a su cargo.
- Programación y participación en las áreas de ocio y tiempo libre de los beneficiarios a su cargo.
- Participación, cuando se le requiera, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con sus funciones.
- Participación en las juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en los centros.

GRUPO C

Jefe de Unidad.- Es quien en posesión, como mínimo, de Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, asume, con plena responsabilidad, funciones organizativas y de coordinación, bien de tipo administrativo, informático, técnico, de oficios, instalaciones, obras, explotaciones agrarias, servicios o de trabajo social, relativas a una unidad específica que requiera una especial responsabilidad y se configure de tal forma con una determinada autonomía, en el sistema organizativo del Centro de trabajo o englobe a la totalidad del mismo. Además de las funciones de coordinación deberá ejecutar los trabajos propios de la Unidad de acuerdo con su nivel, asumiendo la jefatura inmediata del personal a sus órdenes.

En el caso de Jefe de Unidad de explotación, taller y obras deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Técnico de Prácticas Agrarias.- Es quien con la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, o estando en posesión del Diploma de Capataz Agrario en sus distintas ramas, desarrolla las enseñanzas técnico-prácticas que se imparten en las Escuelas de Capacitación Agraria. Supervisa y realiza tareas de explota-

ción o taller con fines educativos, mantiene y conserva los medios utilizados en la enseñanza, auxilia en las demostraciones, campos de ensayo y experiencias, ejecutando asimismo aquellos otros trabajos que resulten precisos para la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su superior inmediato.

Técnico Sanitario.- Es quien en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior, rama sanitaria, realiza las funciones de inventario, manejo, control y mantenimiento del equipo y material a su cargo; igualmente podrá colaborar en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y compaginar estas funciones con el almacenamiento, control, archivos de las muestras, preparaciones, resultados y registros, así como realizar cualquier otra que le sea encomendada por la dirección o administración del centro relativa a dicho nivel y adecuada a su profesión.

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

El celador de obras públicas deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Supervisor Técnico de Vehículos.- Es quien en posesión de la Titulación de Formación profesional de Grado Superior, especialista en automoción o similar, y bajo la dependencia de su superior, está capacitado para manifestar los defectos que en medidas, datos técnicos, etc., no coincidan con la realidad o incumplan los Reglamentos vigentes tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas, matriculaciones, etc., concernientes a las funciones propias de la Inspección Técnica de Vehículos. Tendrá responsabilidad directa ante sus superiores del equipo y material a él encomendados. Deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como de interpretar sus resultados y, en su caso, habrá de conducir los vehículos de supervisión.

Marcador de Metales Preciosos.- Es quien estando en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, y teniendo experiencia en la materia, está capacitado para, bajo la dependencia de su superior, realizar ensayos con la piedra de toque, sacar muestras que sirvan para hacer análisis posteriores y contrastar las piezas de metales preciosos sin deterioro de los mismos. Deberá conocer las disposiciones legales vigentes sobre metales preciosos.

Administrativo.- Es quien en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, realiza funciones burocráticas, contables, despacho de correspondencia, tramitación de documentos, confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos, movimiento de tesorería y caja y asimismo cualquier otra función, desarrollando una cierta iniciativa y responsabilidad, pudiendo proponer a su superior alternativas de ejecución, además de los trabajos de mecanografía y eventualmente de carácter informático adecuados a su nivel profesional.

Operador de Ordenador.- Es quien en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, realiza tareas de carácter informático propias de su nivel, tales como manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpretar y desarrollar las órdenes recibidas para la explotación correcta del mismo, controlar la salida de los trabajos y transmitir a su superior las anomalías físicas o lógicas observadas, así como cualesquiera otras adecuadas a su nivel, pudiendo realizar eventualmente las funciones definidas para la categoría profesional de Administrativo. Deberá tener conocimientos suficientes de manipulación de las máquinas y de lenguaje de programación.

Delineante.- Es quien en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, y hallándose capacitado para ello, desarrolla gráficamente, bajo la dirección de un titulado superior, de grado medio o Jefe de Unidad, proyectos sencillos o trazados de planos de conjunto o detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de sus significado y traslado a escalas diferentes.

Analista de Laboratorio.- Es quien con la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior en la especialidad de Análisis y Control o equivalente, bajo las órdenes de su superior, realiza análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio; tiene a su cargo el buen estado de los aparatos y su homologación, prepara los reactivos necesarios y se ocupa de los resultados en la forma conveniente.

Será igualmente el Analista de Laboratorio el que realice funciones que requieren conocimientos técnicos elementales y dominio de las técnicas necesarias, trabaja con sujeción a las instrucciones concretas que recibe y posee

iniciativa y responsabilidad limitadas a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión adecuada, que en los aspectos técnicos estará a cargo del Titulado Superior o medio correspondiente.

Son características las siguientes labores: Polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de las mismas y otras de la misma o distinta naturaleza según lo especificado.

Capataz.- Es quien con la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, ejerce la dirección sobre determinados equipos, brigadas o demás personal en general, bajo la dependencia de su superior a la vez que toma parte directa y personalmente en el trabajo. Deberá poseer los suficientes conocimientos técnico-prácticos de su especialidad en relación con los trabajos a realizar en el taller, en la obra, de carácter agrario, abastecimientos, equipos mecánicos, de vigilancia y análogos, así como capacidad de mando. Entre su cometido figurará el ejercicio de la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo y de los tiempos y materiales empleados, el suministro de datos sobre producción y rendimientos y en particular la formación y capacitación del personal.

El capataz de talleres deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Ayudante.- Es quien con la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente y con conocimientos técnico-prácticos suficientes y dotes de mando deberá tener los siguientes conocimientos según su especialidad: Aritmética y Geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas, replanteos, levantamientos taquimétricos, nivelaciones, control de obras, mediciones, lectura e interpretación de planos sencillos, de Geología, de las definiciones y clarificaciones de los trabajos y calidad de materiales y maquinaria a utilizar, así como las de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Deberá realizar los trabajos propios de dichos conocimientos, la realización de ensayos para el control de calidad, organización de equipos de trabajo, labores auxiliares de carácter pecuario, agrícola y forestal colaborando con los titulados superiores o de grado medio en dichas tareas, todo ello según su especialidad.

El Ayudante de Obras deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Inspector Revisor de Maquinaria.- Es quien en posesión de la Titulación de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente y con conocimientos técnico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de los vehículos y maquinaria en la obra, parque o taller. Tendrá también como cometido corregir los defectos que advierta en el manejo de las máquinas por los operadores, colaborando en la formación de los mismos. Cuidará, asimismo, de que las máquinas se empleen en los trabajos para los que sean adecuadas. Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase C y conducirá el vehículo que se le asigne.

Capataz de Brigada.- El Capataz de Brigada realizará funciones similares a las de Celador, limitadas a una sección determinada o al mando de una Brigada, pudiendo sustituir al Celador con plena eficacia en caso de ausencia y, por tanto, deberá poseer conocimientos elementales y dotes de mando semejantes a los exigidos para los Celadores, a la vez que toma parte directa y personalmente en el trabajo.

El capataz de Brigada deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Oficial Primera Cocinero.- Es el encargado de la transformación culinaria de los alimentos y su preparación, responsabilizándose de su buen estado y presentación, adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución, manteniendo la pulcritud del local y utensilios de cocina y realizando los partes de consumo en función de las previsiones. Ejercerá la dirección del personal adscrito a la cocina, así como la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, salvo que exista un Jefe de Unidad de Cocina.

Técnico en Jardín de Infancia.- Es quien estando en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Superior, especialidad de Educación Infantil o equivalente, se encarga de la formación integral de los niños, de la seguridad, alimentación, higiene, juego, etc. Colabora con el Médico y otro personal especializado en su estudio, control y desarrollo evolutivo.

Guía Informador.- Es quien con la Titulación de Bachiller o el título de Técnico Superior, por haber superado el ciclo formativo de grado superior o equivalente, recibe, informa y acompaña a los visitantes, ejerce otras tareas de tipo administrativo y realiza la toma y tratamiento de datos relacionados con el funcionamiento del Parque. Asimismo se le podrá encomendar cualquier otra labor adecuada a su nivel profesional.

Agente de Control de Servicios Agropecuarios.- Es quien en posesión de la Titulación de Bachiller o el título de Técnico Superior en la especialidad de Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias o equivalente, realiza tareas de control administrativo, de campo y pecuario y cualquier otra adecuada a su nivel profesional, según las

instrucciones recibidas de su superior jerárquico en el ámbito de aplicación de las ayudas de la política agraria. En esta categoría se integrará la de Auxiliar de Control de Servicios Agropecuarios.

GRUPO D

Encargado.- Es quien en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza funciones con responsabilidad propia al frente de un determinado número de personas desarrollando de esta manera labores específicas propias de la actividad de que es responsable, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro relativa a su nivel y adecuada a su profesión.

Mecánico Revisor.- Es quien con la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente y total dominio del oficio, así como capacidad para interpretar planos o croquis de los diferentes mecanismos, máquinas o instalaciones y conocimiento de sus piezas y elementos, efectúa todo tipo de reparaciones y revisiones sobre las mismas. Posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las modificaciones, revisiones y reparaciones mencionadas, con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles. Asimismo, supervisa y corrige los trabajos realizados por los Oficiales de Primera y Segunda de Oficios Varios relativos a su especialidad, aunque las funciones de dirección de las mismas corresponden al Capataz. Efectúa todo tipo de trabajos que puedan ejecutarse en el vehículo y/o máquina, así como reparaciones en obra. Para su desplazamiento a ésta deberá conducir el vehículo que se le asigne cuando lo requieran las necesidades del servicio, debiendo estar en posesión del permiso de conducir clase C.

Conductor de Servicios Generales.- Es quien provisto del permiso de conducir 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. Prestará servicio para todos los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón debiendo estar a disposición de su superior siempre que por él sea requerido en régimen de especial disponibilidad horaria.

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

El capataz de Cuadrilla deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Capataz de Explotación.- Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de un equipo de vigilancia de explotación y de la realización de los siguientes cometidos: reconocimiento periódico del estado de la carretera en cuanto a seguridad y comodidad de la circulación, comprobación de la señalización y del estado de los elementos de protección y balizamiento, recuento de tráfico, realización de inventario, colocación de señalización de emergencia, ayuda a usuarios e información sobre vialidad invernal. Vigilancia de la zona de afección de la carretera comprobando el cumplimiento de las condiciones impuestas en las autorizaciones otorgadas por el Servicio, denunciando su incumplimiento y el de las obras iniciadas sin autorización, así como los daños producidos en la carreteras.

Deberán estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente y tendrán también la obligación de conducir el vehículo del equipo y mantenerlo en buenas condiciones, cuidar del material que tengan asignado y la ejecución de reparaciones de pequeña entidad tales como reposición de una señal, ejecución de sangrías, retirada de piedras y otras similares.

Oficial Primera.- Es quien 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. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o de mantenimiento relacionadas con su función u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas.

El Oficial Primera de conservación y de talleres deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B y C o su equivalente.

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

Según su especialidad podrá exigirse en la convocatoria que se halle en posesión del permiso de conducir de la clase C+E o su equivalente, teniendo a su cargo la conservación, entretenimiento y conducción del vehículo que

en los respectivos Centros de Trabajo se le asigne, debiendo efectuar también en el mismo aquellas pequeñas reparaciones a que se refiere el párrafo anterior. Realizará el traslado en dichos vehículos del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en los desplazamientos que hayan de efectuar por razón de servicios, así como el material y enseres que le encomiende su superior. Estarán adscritos a un Departamento en concreto, realizando servicios de los aquí definidos de carácter general cuando eventualmente se requiera.

Telefonista-Recepcionista.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente tiene a su cargo la centralita de teléfonos del Centro, atendiendo las conferencias telefónicas que se celebren. Igualmente, podrá realizar las funciones de información al público y de admisión y control de beneficiarios, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro adecuada a su categoría profesional.

Almacenero.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO o equivalente, se encarga del almacén central del servicio, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica en mecanografía, estando a las órdenes de su superior.

Vigilante de Obra.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO o equivalente y con conocimientos elementales de construcción, realiza vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

Oficial Segunda.- Es quien, sin llegar a la especialización exigida al Oficial Primera, ejecuta los trabajos correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o mantenimiento, relacionadas con su función, u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas.

El Oficial Segunda de conservación y de talleres deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Oficial Segunda Ayudante de Cocina.- Es quien a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente, en cuyo caso percibirá las diferencias retributivas, y para preparar comidas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para su trabajo.

Oficial Segunda de Explotación.- Es quien, bajo la dirección del Capataz de Explotación, realiza misiones de colaboración en las actividades encomendadas al equipo de explotación, conduciendo el vehículo que tengan asignado y sustituyendo al Capataz en casos de enfermedad, vacaciones o ausencias.

El Oficial Segunda Explotación deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase B o su equivalente.

Auxiliar Administrativo.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza tareas consistentes en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, recepción de documentos, llamadas y avisos, archivo, cálculo, confección de recibos y libros de registro, transcripción en general de mecanografía y taquigrafía, así como cualquier otra de carácter administrativo, burocrático y de biblioteca, adecuadas a su nivel.

Auxiliar de Puericultura.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO o Diploma correspondiente a la actividad o equivalente, realiza funciones de colaboración que le son encomendadas dentro de su especialidad como complementarias de las tareas encomendadas al Técnico en Jardín de Infancia.

Operador de Terminal.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza tareas de carácter informático propias de su nivel, tales como las propias de usuario de aplicaciones, toma, codificación y verificación de datos a través del terminal, así como cualquier otra adecuada a su nivel, pudiendo realizar eventualmente las funciones definidas para la categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de Enfermería.- Es quien, en posesión de la Titulación de Formación Profesional de Grado Medio, rama sanitaria, ejerce en general los servicios complementarios de la asistencia sanitaria, en aquellos aspectos que no sean de la competencia del personal sanitario de titulación superior al de éste. A tales efectos, se atenderá a las instrucciones que reciba del citado personal que tenga atribuida la responsabilidad en la esfera de su competencia dentro del Centro. En esta categoría profesional se integran las anteriores categorías de Auxiliar Sanitario y Auxiliar en Salud Mental.

En general, realizará todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y Ayudante Técnico Sanitario. Igualmente cumplirá todas aquellas funciones que se señalen en los Reglamentos de Instituciones Sanitarias y Socio Sanitarias que, en su día establezca la Comunidad Autónoma, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración del Centro adecuada a su nivel profesional.

En los centros adscritos al Instituto Aragonés de Servicios Sociales, las funciones a desempeñar por el personal con categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, se determinarán en los reglamentos internos de funcionamiento de cada centro, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

En las unidades de salud mental desempeñará las siguientes funciones:

- 1.- Llevar a la práctica las prescripciones que le sean encomendadas y contenidas en el Plan Individualizado de Tratamiento.
- 2.- Aportar la información derivada de la observación diaria, incluyéndola en los registros correspondientes, participando así en la elaboración del Plan Individualizado de Tratamiento.
- 3.- Llevar a cabo los cuidados generales a los pacientes ingresados, encaminados a atender las necesidades básicas de salud relativas a la alimentación, el aseo personal y su integridad física.
- 4.- Administrar la medicación oral o entérica que cada paciente tenga prescrita, ayudando al ATS-DUE en otros cuidados del paciente, en función de la legislación vigente.
- 5.- Colaborar tanto en la programación como en la realización de actividades asistenciales extrahospitalarias y de rehabilitación y reinserción social del paciente que se establezcan en su unidad de trabajo.
- 6.- Colaborar en cualquier tarea urgente no prevista en el Plan Individualizado de Tratamiento.
- 7.- Vigilar y observar la conducta de los enfermos, con el fin de prevenir y evitar las actuaciones de éstos que puedan suponer riesgos para ellos o para terceras personas, derivados de su situación patológica.

Auxiliar de Servicios Sociales.- se integrará en esta nueva categoría profesional el personal transferido del Instituto Nacional de Servicios Sociales con la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio con las siguientes funciones:

- Atención del aseo e higiene del domicilio del beneficiario. Realización de la compra y preparación de la comida, incluidos aquellos casos de regímenes alimenticios indicados por el médico. Preparación del desayuno y cena del beneficiario que se encuentre imposibilitado física o psíquicamente.
- Acompañamiento al beneficiario a la consulta médica y recogida de la medicación correspondiente, ocupándose del lavado de ropa en máquina, se éste la tuviera, o recurriendo en caso contrario al servicio de lavandería concertado.
- En los casos de incontinencia, el cuidado y limpieza de la ropa, ocupándose del aseo personal de los beneficiarios a su cargo.
- Dentro de sus posibilidades reales, levantará y vestirá a los beneficiarios que lo necesiten, siendo auxiliado en los casos en que así se determine.
- Atención de cualquier situación que el beneficiario no pueda resolver por sí mismo, tal como redacción de cartas y lectura de libros entre otras.
- Colaboración con el equipo dedicado al Programa de Ayuda a Domicilio para una mejor atención al beneficiario.

Auxiliar de Laboratorio.- Es quien, en posesión de la Titulación de Graduado en ESO, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente realiza en el laboratorio funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia. Será asimismo responsable de la limpieza del material técnico y científico a su cargo.

Guarda de Espacio Natural Protegido.- Es quien con el Título de Graduado en ESO o equivalente realizan las siguientes funciones:

- 1.- Vigilancia, mantenimiento y conservación del dominio de Uso Público y de los inmuebles e infraestructuras del Parque.
- 2.- Censo, obtención de datos y muestras, y seguimiento de especies animales y vegetales.
- 3.- Seguimiento, vigilancia e información a sus superiores del estado de instalaciones, tales como señales, case-tas, caminos, miradores, puentes, etc.
- 4.- Información y acompañamiento a los visitantes.
- 5.- Protección y conservación de la fauna, flora y gea, y en general del Parque Nacional.
- 6.- Coordinación de las cuadrillas de obras.
- 7.- Colaboración en las labores de vigilancia y extinción de incendios.
- 8.- Colaboración en rescates.
- 9.- Cualquier otra función propia de su categoría profesional.

GRUPO E

Celador de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, presta servicios en instituciones sanitarias y centros asistenciales socio-sanitarios

para la atención de los usuarios de dichos servicios. En particular tendrá encomendado el transporte de pacientes entre las distintas unidades ya sea encamado, en silla de ruedas o acompañando a los pacientes por su propio pie. Transportará a las distintas unidades del centro de historiales médicos y cualquier otra documentación, medicación, instrumental, aparataje, mobiliario y cualquier elemento que se le encomiende.

Prestará apoyo al personal sanitario y no sanitario en el movimiento y traslado de enfermos y asistidos encamados, particularmente en los cambios posturales y cualquier otras acción que en razón de su condición de encamados requieran estos, incluido en los quirófanos.

Igualmente realizará servicios de control de accesos, información a los usuarios sobre el centro, apoyo a los almacenes del centro y atención del tanatorio, en particular tendrá encomendado el transporte interno de cadáveres hasta el mortuario.

En general todas aquellas funciones propias de su nivel profesional que sin tener un carácter profesional sanitario vengán a facilitar las funciones del profesional sanitario que requiera sus servicios. Igualmente cumplirá todas aquellas funciones que se señalen en los reglamentos de las instituciones sanitarias, que en su día establezca la Administración de la Comunidad Autónoma, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección del Centro adecuada a su nivel profesional.

Auxiliar de Internado.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios primarios, de Escolaridad o equivalente, tiene a su cargo, bajo la superior dirección del responsable del Centro, el buen orden y disciplina en las dependencias sujetas a su vigilancia, así como la limpieza de las mismas y otros utensilios, la preparación de comedores y las funciones de lavandería, plancha, costura y otras similares.

Igualmente realizan los servicios de limpieza atribuidos al Personal Especializado de Servicios Domésticos, en los locales anejos al internado, destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

Personal de Servicios Auxiliares.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, realiza tareas de vigilancia de las puertas de acceso a los locales donde presta sus servicios, controlando la entrada y salida del personal, tanto propio como ajeno; franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye correspondencia; atiende ocasionalmente al teléfono, recibe entregas y avisos, trasladándolos a su destino; saca fotocopias, traslada mobiliario de pequeñas dimensiones en el interior del edificio, pudiendo completar estas operaciones con el cuidado y reparaciones menores del inmueble y jardines en aquellos centros en que no exista personal de mantenimiento, así como con la apertura y cierre de las puertas de acceso al Centro y la orientación e información de las visitas, expedición de "tickets", cobro de recibos donde sea preciso, encendido y apagado de la calefacción y funciones protocolarias propias de su categoría.

En Bibliotecas, además, traslado y colocación de todo tipo de fondos documentales, material y equipamiento de la biblioteca, así como orientación no bibliográfica.

Asimismo se le podrá encomendar cualquier otra adecuada a su nivel profesional.

La Administración junto con las Organizaciones Sindicales con representatividad en la Mesa Sectorial de Administración General definirán qué se entiende por "reparación menor".

Guarda.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, realiza funciones de vigilancia y tutela de los monumentos, así como tareas complementarias de información y orientación turística.

Peón Especializado.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, y a las órdenes de su superior, realiza funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas, herramientas de pequeña potencia, como hormigoneras, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas y otras de similar importancia, así como aportación de esfuerzos físicos, en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación de tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas, y otras análogas adecuadas a su nivel profesional.

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

Peón.- Es quien realiza funciones generales que exigen cierta atención y habilidad y la aportación de esfuerzo físico en tareas de limpieza, de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación del tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas y otras análogas adecuadas a su nivel profesional.

Personal Especializado de Servicios Domésticos.- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios, de Escolaridad o equivalente, se encarga de la limpieza de las dependencias y enseres de los centros, del servicio de comedor y bar, plancha, costura, lavandería y cualquier otro trabajo análogo adecuado a su nivel profesional.

En los casos en que se exija titulación de formación profesional o equivalente podrá referirse al certificado de profesionalidad de la ocupación correspondiente, cuando esté establecido. En todo caso, será admisible aquella que se exija para categorías profesionales de índole superior pertenecientes al mismo Grupo Profesional o correspondiente (Grupos Superiores y Medios)- Se considerará correspondiente a tales efectos los títulos de Maestro Especialista en Educación Infantil y de Profesor de Educación General Básica (Especialista en Preescolar) con el exigido para Técnico de Jardín de Infancia.

TABLA DE EQUIVALENCIAS

Se establece una tabla de equivalencias para la movilidad funcional prevista en el Capítulo Noveno, así como para los trabajadores que deseen ejercitar su derecho al reingreso en otra categoría del nivel inmediato inferior atendiendo en todo caso a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación demostrada.

Grupo A.- Titulado Superior y Jefe de Administración.

Grupo B.- Programador, Profesor colaborador de programa bilingüe, Titulado de Grado Medio, Educador y Técnico Recuperador.

Grupo C.- Jefe de Unidad, Técnico de Prácticas Agrarias, Técnico Sanitario, Celador, Supervisor Técnico de Vehículos, Marcador de Metales Preciosos, Administrativo, Operador de Ordenador, Delineante, Analista de Laboratorio, Capataz, Ayudante, Inspector Revisor de Maquinaria, Capataz de Brigada, Técnico en Jardín de Infancia, Oficial 1ª Cocinero, Guía Informador y Agente de Control de Servicios Agropecuarios.

Grupo D.-, Encargado, Mecánico Revisor, Conductor de Servicios Generales, Capataz de Cuadrilla, Capataz de Explotación, Oficial de Primera de Oficios Varios, Oficial de Primera Conductor, Telefonista-Recepcionista, Almacenero, Vigilante de Obra, Oficial de Segunda de Oficios Varios, Oficial de Segunda Ayudante de Cocina, Oficial de Segunda de Explotación, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Mecánico, Auxiliar de Puericultura, Vigilante Jurado y Auxiliar de Servicios Sociales, Guarda de Espacio Natural Protegido.

Grupo E.- Celador de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias; Auxiliar de Internado, Personal de Servicios Auxiliares, Guarda, Peón Especializado, Peón Caminero, Peón y Personal Especializado de Servicios Domésticos.

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

1.- GENERAL

Valor del trienio: 311,88 euros/año.

2.- TRABAJADORES INCORPORADOS CON ANTERIORIDAD AL 18/12/1987 QUE VENÍAN PERCIBIENDO ANTIGÜEDAD DE VALOR SUPERIOR A LA ESTABLECIDA CON CARÁCTER GENERAL

Conservarán el valor del trienio tal y como lo vienen percibiendo por importe de 387,05 euros/año.

ANEXO III

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.- Valoración General.

a) Se equipara retributivamente cada categoría profesional con un grupo y nivel de los correspondientes a funcionarios.

El personal laboral al servicio de la Administración de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón percibirá, para cada categoría profesional, las retribuciones que se señalan a continuación, salvo que aquellas que se fijan específicamente por la condición de personal laboral fijo, en cuyo caso corresponderán exclusivamente a este.

Estas retribuciones que aquí se señalan serán iguales, en cómputo anual, a la suma del salario base y gratificaciones extraordinarias, excluida la antigüedad, que correspondan a cada categoría profesional. Para hacer efectivo el pago, la cantidad resultante, en cómputo anual, se dividirá entre 14 pagas.

A estos efectos, la primera letra de la columna de la derecha será el indicativo del Grupo funcional; los dígitos que se expresan a continuación, indicarán el Nivel de complemento de destino funcional; por último, la letra que se expresa a continuación de los dígitos indica que se percibirá el complemento específico de tipo "A", sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este punto.

GRUPO A

Titulado Superior	A	22	"A"
Jefe de Administración	A	22	"A"

GRUPO B

Programador	B	18	"A"
Profesor colaborador de programa bilingüe	B	21	"A"
Titulado Grado Medio	B	18	"A"
Educador	B	19	"A"
Técnico Recuperador	B	18	"A"

GRUPO C

Jefe de Unidad	C	18	"A"
Técnico de Prácticas Agrarias	C	18	"A"
Celador	C	18	"A"
Marcador de Metales Preciosos	C	18	"A"
Supervisor Técnico de Vehículos	C	18	"A"
Administrativo	C	16	"A"
Operador de Ordenador	C	16	"A"
Delineante	C	16	"A"
Analista de Laboratorio	C	16	"A"
Capataz	C	16	"A"
Ayudante	C	16	"A"
Inspector Revisor de Maquinaria	C	18	"A"
Capataz de Brigada	C	16	"A"
Técnico en Jardín de Infancia	C	16	"A"
Oficial 1ª Cocinero	C	16	"A"
Técnico Sanitario	C	16	"A"
Guía Informador	C	16	"A"
Agente de Control de Servicios Agropecuarios	C	16	"A"

GRUPO D

Conductor de Servicios Generales	D	18	"SC/A"
Capataz de Cuadrilla	D	18	"A"
Capataz de Explotación	D	18	"A"
Oficial 1ª Conductor	D	16	"A"
Oficial 1ª	D	16	"A"
Mecánico Revisor	D	16	"A"
Encargado	D	18	"A"
Vigilante de Obra	D	16	"A"
Telefonista-Recepcionista	D	16	"A"
Guarda de Espacio Natural Protegido	D	16	"A"
Almacenero	D	14	"A"

Oficial 2ª	D	14	"A"
Oficial 2ª Ayudante de Cocina	D	14	"A"
Oficial 2ª de Explotación	D	14	"A"
Auxiliar Administrativo	D	14	"A"
Auxiliar de Puericultura	D	14	"A"
Operador de Terminal	D	14	"A"
Auxiliar de Enfermería	D	14	"A"
Auxiliar de Servicios Sociales	D	14	"A"
Auxiliar de Laboratorio	D	14	"A"
Auxiliar Mecánico	D	14	"A"

GRUPO E

Celador de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios	E	14	"A"
Auxiliar de Internado	E	14	"A"
Guarda	E	14	"A"
Peón Especializado	E	14	"A"
Personal de Servicios Auxiliares	E	14	"A"
Peón Caminero	E	14	"A"
Peón	E	13	"A"
Personal Especializado de Servicios Domésticos	E	13	"A"

b)A continuación se enumeran las categorías profesionales que conllevan el complemento de especial dedicación obligatorio.

GRUPO B

Educador

GRUPO C

Técnico de Prácticas Agrarias

Agente de Control de Servicios Agropecuarios

Guía Informador.

GRUPO D

Conductor de Servicios Generales.

Guarda de Espacio Natural Protegido.

GRUPO E

Guarda

2.- Cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación.

Los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea el procedimiento de libre designación, en el supuesto de permitir el acceso a personal laboral, seguirá el procedimiento señalado a tal efecto para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, sin que quepa la adquisición o modificación de la categoría profesional del personal que acceda a su desempeño.

ANEXO IV

ROPA DE TRABAJO

Se establece el listado de trabajadores que por las funciones que realizan deben llevar ropa de trabajo adecuada, que será proporcionada en los términos establecidos en el artículo 26.

- 1.- El personal de brigadas y otros trabajadores cuando desarrollen su trabajo en la carretera, en el campo y en las campañas de Sanidad.
- 2.- El personal sanitario y no sanitario que presten sus servicios en centros dependientes del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.
- 3.- El personal de Servicios Auxiliares cuando desempeñen sus funciones en puestos de atención al público; en las Consejerías, Secretarías Generales y órganos asimilados.
- 4.- El Personal Especializado de Servicios Domésticos.

- 5.- El personal de los laboratorios y de los servicios ambientales y agroambientales.
- 6.- Técnicos de Jardín de Infancia

ANEXO V

ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DESTINADO EN LA CONSERVACIÓN, EXPLOTACIÓN Y VIGILANCIA DE LA RED VIARIA AUTONÓMICA.

1.- Objeto y vigencia.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral destinado en los servicios de conservación, explotación y vigilancia de las obras, así como talleres, de la red viaria autonómica, competencia del Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte.

El presente Acuerdo tendrá el mismo valor del Convenio Colectivo, forma parte inseparable de él y deberá seguir el mismo procedimiento para su modificación que el necesario para la modificación del Convenio Colectivo. Extenderá su vigencia en las mismas condiciones y por el tiempo que resulte vigente el VII Convenio Colectivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Lo aquí pactado, tendrá aplicación preferente sobre lo previsto en el VII Convenio Colectivo.

2.- Jornada de Trabajo.

La jornada laboral del personal afectado por el presente acuerdo será la determinada en el VII Convenio Colectivo, cifrándose en 1760 horas efectivas.

La jornada de trabajo se realizará en régimen de jornada irregular, comprendiendo dicha distribución 4 meses de jornada continuada y 8 meses de jornada partida. Los viernes tendrán la consideración de jornada continuada en todo caso.

La jornada partida se interrumpirá durante 1 hora y 15 minutos para comer. Dicha pausa no computará como tiempo de trabajo.

La distribución horaria será acordada por el Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte, para la totalidad del servicio y previa negociación con los representantes de los trabajadores.

La regulación de la jornada de trabajo que aquí se establece, excluye la aplicación del artículo 8 referido a la jornada de trabajo.

3.- Complemento de Conservación de Carreteras.

El personal afectado por el presente Acuerdo devengará un complemento de conservación de carreteras cuya cuantía se determina por el valor hora obtenido de sus retribuciones, incluida la antigüedad reconocida, aplicando un divisor de 1665 y un multiplicador de 230.

El devengo se efectuará en 12 mensualidades.

A título ejemplificativo:

C-18-A 2654,2 + antigüedad.

C-16-A 2527,7 + antigüedad

D-18-A 2375,9 + antigüedad

D-16-A 2249,4 + antigüedad

D-14-A 2162 + antigüedad

E-14-A 2049,3 + antigüedad

El personal destinado en talleres, podrá acogerse con carácter voluntario al régimen de jornada y al devengo del complemento que en este Acuerdo se establece o renunciando al mismo, acogerse al régimen de jornada ordinaria regulado en el Convenio Colectivo.

4.- Equipos de Explotación.

Por parte del Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte se adoptarán, previa negociación con los representantes de los trabajadores, las medidas necesarias para configurar equipos de explotación de carreteras, de carácter unipersonal, para que con el debido equipamiento y medios técnicos se pueda realizar una mejor defensa y policía del dominio público que compone la red viaria autonómica.

A tal fin se promoverán, a través de los procedimientos de promoción interna específica, la cobertura de las vacan-

tes existentes de capataz de explotación por parte del personal afectado por este Acuerdo.

5.- Vigilancia de Obras.

Al personal que destinado habitualmente a la vigilancia de obras, le resultará de aplicación lo señalado anteriormente en lo referente a régimen de jornada y complemento de conservación.

El complemento de vigilancia de obra se percibirá en las cuantías y condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, y por tanto el personal destinado habitualmente a la vigilancia de obras lo percibirá mensualmente en cómputo diario, entendiéndose que realiza dicha actividad cada jornada de trabajo.

El personal destinado habitualmente a la vigilancia de obras, realizará esta actividad conforme a la planificación trimestral de las obras, elaborada por el órgano competente, tomando como referencia una media de 1 hora diaria de dedicación. Las horas no consumidas en la planificación trimestral tendrán la consideración de no recuperables.

6.- Manutención y dieta.

El personal afectado por el presente Acuerdo, cuando desarrolle sus trabajos con desplazamiento, en régimen de jornada partida, aún cuando se desarrollen dentro del término municipal, tendrá derecho a percibir las dietas fijadas en la regulación general vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, y con carácter transitorio, se percibirá durante el periodo vigente hasta el 1 de enero de 2008, el importe de 13 € por tal circunstancia.

7.- Equivalencia a efectos de movilidad.

A los solos efectos de movilidad y participación en traslados, se consideran similar categoría profesional el Capataz de Cuadrilla y Capataz de Explotación.

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES	1
ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	1
ARTÍCULO 2.- DENUNCIA	1
ARTÍCULO 3.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS	1
ARTÍCULO 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1
ARTÍCULO 5.-COMISIÓN PARITARIA	2
CAPÍTULO SEGUNDO- CONDICIONES ECONÓMICAS	3
ARTÍCULO 6.- RETRIBUCIONES	3
ARTÍCULO 7.-DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	7
CAPÍTULO TERCERO- JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES	8
ARTÍCULO 8.-JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO	8
ARTÍCULO 9.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.	10
ARTÍCULO 10.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	10
ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS	10
ARTÍCULO 12.- DESCANSO SEMANAL	11
ARTÍCULO 13.- VACACIONES Y FIESTAS RETRIBUIDAS	11
ARTÍCULO 14.- PERMISOS Y LICENCIAS	13
CAPÍTULO CUARTO.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	16
ARTÍCULO 15.- REDUCCIÓN DE SU JORNADA DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 16.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIA	16
CAPÍTULO QUINTO.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 18.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 19.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.	17
ARTÍCULO 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL	17
ARTÍCULO 21.- JUBILACIÓN	17
ARTÍCULO 22.- PÓLIZA DE SEGURO	18
ARTÍCULO 23.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	19
ARTÍCULO 24.- RESPONSABILIDAD CIVIL	19
ARTÍCULO 25.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR	19
ARTÍCULO 26.- ROPA DE TRABAJO	19
ARTÍCULO 27.- ANTICIPOS	19
ARTÍCULO 28.- ACCIÓN SOCIAL	20
ARTÍCULO 29.- VIVIENDA DE LOS CENTROS ESCOLARES	20
CAPÍTULO SEXTO: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL	20
ARTÍCULO 30.- CUESTIONES GENERALES	20
ARTÍCULO 31.- FORMACIÓN OBLIGATORIA	21
ARTÍCULO 32.- FORMACIÓN VOLUNTARIA	21
ARTÍCULO 33.- COMISION DE FORMACIÓN CONTINUA	22
CAPITULO SÉPTIMO.- SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL	22
ARTÍCULO 34.- SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL.	22
ARTÍCULO 35.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	22
ARTÍCULO 36.- EXCEDENCIA POR EL CUIDADO DE FAMILIARES	23
ARTÍCULO 37.- SERVICIOS ESPECIALES	23
ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO ...	23
ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA	24
ARTÍCULO 40.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	24
ARTÍCULO 41.- REINGRESO A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	24
CAPÍTULO OCTAVO.- SALUD LABORAL	25
ARTÍCULO 42.- MODIFICACIÓN DE CATEGORÍA PROFESIONAL POR MOTIVO DE SALUD	25
ARTÍCULO 43.- ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVO DE SALUD	25
ARTÍCULO 44.- VIGILANCIA DE LA SALUD	25
ARTÍCULO 45.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	26
ARTÍCULO 46.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ...	27
CAPÍTULO NOVENO.- TRASLADOS, ASCENSOS E INGRESOS	27
ARTÍCULO 47.- PRINCIPIOS GENERALES SOBRE MOVILIDAD DEL PERSONAL LABORAL	27
ARTÍCULO 48.- TRASLADO A UN PUESTO DE TRABAJO MISMA CATEGORÍA PROFESIONAL ...	27
ARTÍCULO 49.- CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN EN LOS TRASLADOS Y PROCEDIMIENTO ...	27

ARTÍCULO 50.- ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL DENTRO DEL MISMO, SUPERIOR O INFERIOR GRUPO PROFESIONAL.	28
ARTÍCULO 51.- CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN EN LOS ACCESOS Y PROCEDIMIENTO ..	28
ARTÍCULO 52.- PRUEBAS DE HABILITACIÓN	28
ARTÍCULO 53.- PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.	29
ARTÍCULO 54.- PERMUTA	29
ARTÍCULO 55.- REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS	29
ARTÍCULO 56.- NUEVO INGRESO	30
ARTÍCULO 57.- SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL.	30
ARTÍCULO 58.- SUSTITUCIÓN DE PERSONAL JUBILADO	31
ARTÍCULO 59.- PERÍODO DE PRUEBA	31
CAP. DÉCIMO.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ...	31
ARTÍCULO 60.- DERECHO DE OPCIÓN	31
ARTÍCULO 61.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA	31
ARTÍCULO 62.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA	32
ARTÍCULO 63.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO	32
ARTÍCULO 64.- TRANSFERENCIAS DE PERSONAL	32
CAPÍTULO UNDÉCIMO.- FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	33
ARTÍCULO 65.- INFRACCIONES Y SANCIONES	33
ARTÍCULO 66.- CLASIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES	33
ARTÍCULO 67.- FALTAS LEVES	33
ARTÍCULO 68.- FALTAS GRAVES	33
ARTÍCULO 69.- FALTAS MUY GRAVES	33
ARTÍCULO 70.- SANCIONES	34
ARTÍCULO 71.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	34
ARTÍCULO 72.- DESPIDO IMPROCEDENTE	36
CAPÍTULO DUODÉCIMO.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA	36
ARTÍCULO 73.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	36
ARTÍCULO 74.- DERECHOS,GARANTÍAS SINDICALES y DISPENSA SINDICAL	36
ARTÍCULO 75.- DELEGADOS SINDICALES	36
ARTÍCULO 76.- CUOTA SINDICAL	37
ARTÍCULO 77.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL	37
ARTÍCULO 78.- COMITÉ INTERCENTROS	38
ARTÍCULO 79.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.	39
ARTÍCULO 80.- DERECHO DE REUNIÓN	40
ARTÍCULO 81.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	40
DISPOSICIONES ADICIONALES	40
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	41
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	42
ANEXO I.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL	42
TABLA DE EQUIVALENCIAS	50
ANEXO II. ANTIGÜEDAD	50
ANEXO III. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	50
ANEXO IV.ROPA DE TRABAJO	52
ANEXO V. ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DESTINADO EN LA CONSERVACIÓN, EXPLOTACIÓN Y VIGILANCIA DE LA RED VIARIA AUTONÓMICA	53

TE INTERESA

Un sindicato que firma acuerdos que:

Garantizan el futuro de las pensiones; fomentan el empleo estable; permiten una mayor integración de los jóvenes en el mercado de trabajo; desarrollan derechos de participación y negociación en las empresas; abren vías de solución de conflictos sin acudir a los tribunales...

Un sindicato que fomenta políticas activas para:

La creación de empleo; la defensa del medio ambiente; la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres; el desarrollo de programas de cooperación internacional...



Un sindicato que dispone de los mejores servicios:

Cooperativas de viviendas que son las principales constructoras de viviendas sociales del país; servicios técnicos y jurídicos para el asesoramiento y defensa de sus afiliados; programas de formación de gran calidad, desarrollados por su Fundación para la Formación y el Empleo; ofertas de ocio, tiempo libre, vacaciones y culturales para sus afiliados; una amplia gama de seguros de calidad, ofrecidos por Atlantis-Agencia de CC.OO....

No lo dudes, Afílate.

Si quieres más información no dudes en pedirla al local, a la sección sindical o al delegado/a de CC.OO.



TE INTERESA

Puedes encontrarnos en:

Pº de la Constitución 12 - 5ª planta - 50008 Zaragoza
Teléfono 976 222 175 - Fax 976 214 154
e-mail: fsap-ar@fsap.ccoo.es

Avda. del Parque 20 - 22002 Huesca
Teléfono: 974 230 455 - Fax 974 230 215
e-mail: sap.huesca@fsap.ccoo.es

Plaza de la Catedral 9, 3ª planta - 44001 Teruel
Teléfono: 978 609 808 - Fax 978 609 808
e-mail: sap.teruel@fsap.ccoo.es