

397 **RESOLUCION de 17 de febrero de 1995, de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Zaragoza, por la que se acuerda la publicación del acta y tabla salarial del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A. (Servicios de Limpieza Pública y Recogida de Basuras Urbanas de Tarazona).**

Vistos Acta de Acuerdos y Tablas Salariales referidos a la revisión en aplicación de la cláusula de Salvaguarda del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A. (Servicios de Limpieza Pública y Recogida de Basuras Urbanas de Tarazona), recibidos en esta Dirección Provincial el día 16 de febrero de 1995 y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 17 de febrero de 1995.—El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, José Luis Martínez Laseca.

ACTA

Por la empresa:
Don Pedro Moreno Gómez.
Don Manuel Liébana Andrés.

Por los trabajadores:
Don Carmelo Led Huerta.

En Tarazona, siendo las 16 horas del día 2 de febrero de 1995, se reúnen en los locales de la empresa los señores al margen relacionados componentes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para el personal contratado en los servicios de Limpieza Pública y Recogida de Basuras urbanas de Tarazona y su comarca.

Primero.—Es objeto de la presente reunión el proceder a la firma de las tablas salariales para el año 1994, primer año de vigencia del convenio colectivo, siguiendo la pauta de la cláusula adicional tercera y una vez conocida la previsión de inflación correspondiente a 31-12-94, que se ha establecido en un 4,3 %, se acuerda una revisión de las tablas salariales para 1994 en un 0,8 %.

Segundo.—Asimismo, respecto del artículo 28 apartado C), las cantidades serán:

—Peones: 5.881 pesetas.

—Conductores: 7.649 pesetas.

En el artículo 28 apartado D) las cantidades serán:

—Peones: 7.649 pesetas.

—Conductores: 9.996 pesetas.

Respecto del artículo 28 apartado E), las cantidades serán:

Don Carmelo Led Huerta: 4.705 pesetas brutas mensuales.

Don Julio Mario Resano: 4.115 pesetas brutas mensuales.

Don Cándido Pérez Lagota: 4.115 pesetas brutas mensuales.

Hallados conformes tablas y texto, se firman siete ejemplares en el lugar y fecha arriba indicados, facultándose a la empresa para realizar los trámites de Registro, Depósito y posterior publicación.

TABLAS SALARIALES TARAZONA AÑO 1994 (REVISADAS)

CATEGORIA	SAL. BASE	P. PENOSO	P. NOCT.	P. ACTIV.	P. ASIST.	NAVIDAD	VERANO	BENEF.	VACAC.	SAN AGUSTIN	FESTIVO
Peón día	2.014	403	0	508	199	64.412	64.412	32.205	91.661	38.695	7.623
Peón noche	2.014	403	504	508	199	64.412	64.412	32.205	104.742	38.695	7.623
Conductor día	2.132	426	0	992	199	67.949	67.949	33.978	108.374	38.695	9.021
Conductor noche	2.132	426	531	992	199	67.949	67.949	33.978	122.215	38.695	9.021
Encargado	2.823	565	0	1.109	537	117.994	117.994	51.854	152.175	38.695	10.482

Horas

Peón	952 pesetas
Peón festivo	1.206 pesetas
Conductor	1.016 pesetas
Conductor festivo ...	1.429 pesetas

398 **RESOLUCION de 22 de febrero de 1995, de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Zaragoza, por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza.**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, suscrito el día 24 de enero de 1995 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección Provincial el día 16 de febrero de 1995 y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del

Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 22 de febrero de 1995.—El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, José Luis Martínez Laseca.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.—Ambito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo existentes en la actualidad, o que pudieran ser creados, que dependan de la Excm. Diputación de Zaragoza. Será de aplicación también a la Fundación-Institución «Fernando el Católico».

Artículo 2º.—Ambito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Excm. Diputación de Zaragoza y los trabajadores que prestan su servicio en régimen laboral.

Artículo 3º.—Ambito personal.

a) Personal incluido: El presente Convenio será de aplicación a todas las personas contratadas por la Excm. Diputación de Zaragoza con el carácter de trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y que desarrollen sus actividades en los Centros y Servicios existentes en la actualidad o que pudieran ser creados.

b) Personal excluido:

1. Quienes, según el ámbito de sus funciones, desempeñen cargos con sujeción a las normas de Derecho Administrativo, así como quienes desempeñen cargos de alta dirección de administración de libre nombramiento por la Corporación Provincial, incluso los contratados en régimen especial laboral.

2. El personal religioso o facultativo, no vinculado laboralmente con la Diputación de Zaragoza, sujeto a concierto.

3. Todas aquellas personas físicas, profesionales o no, relacionadas con la Corporación con un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

4. El personal que preste servicios en Sociedades locales de carácter mercantil.

Artículo 4º.—Ambito temporal.

El presente Convenio, salvo en los supuestos concretos que se expresan en el Acta de fecha 24 de enero de 1995, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1995.

Incremento Salarial para 1995.—Con efectos al 1 de enero de 1995 el Salario Base, el Complemento Específico, Complemento de Especial Dedicación y Plus para el personal destacado en obra de los Servicios de Infraestructura Rural y Vías y Obras, experimentarán un incremento del 3,5 % sobre las cuantías correspondientes al año 1994.

Si durante 1995, como consecuencia de eventuales desviaciones del I.P.C., la Administración General del Estado revisara el porcentaje del incremento de las retribuciones establecido en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, para los empleados al servicio del Sector Público, se revisará el Salario Base, el Complemento Específico, Complemento de Especial Dedicación y Plus para el personal destacado en obra de los Servicios de Infraestructura Rural y Vías y Obras en el exceso del 3,5 por 100. Tal incremento se abonará a partir del 1 de enero de 1996, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las cuantías que dichos conceptos tenían establecidos en el año 1994.

Indemnizaciones no salariales, desplazamientos y dietas del personal destacado en obra de los Servicios de Vías y Obras e Infraestructura Rural.—Si durante 1995, la Admón.

General del Estado revisara las cuantías de las indemnizaciones por razón del servicio prevista en el R.D. 236/88, de 4 de marzo, que actualmente se encuentran fijadas por Resolución de 22 de marzo de 1993 (BOE número 73, de 26 de marzo de 1993), se aplicará el mismo porcentaje de incremento a las cuantías que actualmente percibe este personal en concepto de:

—Kilometraje.

—Dieta entera cuando el trabajador opta por pernoctar en el término municipal donde radica la obra.

La revisión del importe de la dieta entera se efectuará aplicando el porcentaje de incremento establecido para la dieta entera del Grupo 4 en el año 1995.

Artículo 5º.—Denuncia.

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

Artículo 6º.—Comisión Paritaria: Naturaleza y funciones.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por la partes, de común acuerdo en asuntos relacionados con el Convenio.

3. Antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio en las que exista discrepancia serán sometidas a examen y consideración de la Comisión Paritaria, la cual deberá pronunciarse en un plazo máximo de quince días.

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

Comisión.—La Comisión se compondrá de un máximo de cuatro vocales, nombrados por cada una de las partes. A las reuniones de esta Comisión podrán asistir asesores, con voz, pero sin voto.

Convocatoria.—La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes. La convocatoria se efectuará dentro de los siete días siguientes a la solicitud y su celebración tendrá lugar dentro de los quince días siguientes a la petición.

Acuerdos.—Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas partes, recogiendo en acta. Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, y estos dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo.

Artículo 7º.—Vinculación a la totalidad.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de tratar situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Respecto a las condiciones más beneficiosas, individuales o colectivas, las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas

situaciones anteriores, individuales o colectivas más ventajosas a las que para los respectivos supuestos contempla este Convenio.

A los efectos establecidos en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de condiciones más beneficiosas, quedando excluidos de su régimen: a) toda la materia regulada en el artículo 11 del anterior Convenio Colectivo y en normas precedentes a aquél relativa a «Indemnizaciones no salariales, desplazamientos y dietas». La nueva regulación que efectúa el presente Convenio deroga y deja sin efecto la anterior, b) la modificación que el vigente Convenio efectúa del antes denominado Complemento personal individual que como complemento de puesto de trabajo se integra en el Complemento específico.

Artículo 8º.—Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de los órganos competentes de la Excm. Diputación de Zaragoza.

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

a) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo.

b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.

c) Valoración de los puestos de trabajo.

d) Fijación de las plantillas numéricas y por categorías profesionales, especificación de las remuneraciones, facilitándose todo ello a los representantes de los trabajadores tras la aprobación del Presupuesto anual.

La Excm. Diputación de Zaragoza solicitará informe previo al Comité de Empresa sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión de la Excm. Diputación de Zaragoza que suponga modificación sustancial de cualquiera de las condiciones de trabajo y que haya sido informada desfavorablemente por los representantes legales de los trabajadores deberá ser autorizada por resolución de la autoridad laboral competente.

CAPITULO II CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 9º.—Retribuciones.

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

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

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

Antigüedad.

I. Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán aumentos graduales periódicos por años de servicio,

consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 5% del salario base del Convenio. El cómputo de la antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. La fecha inicial para su determinación será aquélla en la que comenzó a prestar su servicio.

2. El cómputo de la antigüedad será en razón de los años trabajados en la Excm. Diputación de Zaragoza en régimen laboral o administrativo, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador.

3. Los aumentos periódicos por años de servicio iniciarán su devengo el mismo día en que se cumpla el trienio.

II. Asimismo se incluirá en el cómputo los servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas citadas en el artículo 1º de la ley 70/1978, de 26 de diciembre, con relación funcional o laboral, por quienes pasen a ser trabajadores fijos de la plantilla de la Diputación de Zaragoza.

Procedimiento.—Se iniciará a instancia del interesado, debiendo acompañar la certificación o certificaciones de servicios computables expedida por el Jefe de la Unidad de Personal o autoridad competente de la correspondiente Administración Pública donde los citados servicios hubieran sido prestados. Dichas certificaciones se ajustarán al modelo que figura como anexo I en el R.D. 1461/1982, de 25 de junio (BOE número 159, de 5 de julio).

III. A efectos de perfeccionamiento de trienios por servicios prestados en la Diputación de Zaragoza o en otra Administración Pública, ha de tenerse en cuenta que:

—Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez aún cuando durante el mismo el trabajador hubiera prestado servicios simultáneos en una o más esferas de la misma Administración o en Administraciones Públicas diferentes.

—Tampoco serán computables los servicios prestados en régimen de contratación administrativa o laboral cuando, al extinguirse el contrato por despido calificado como improcedente por los Juzgados del orden social, el interesado recibió la indemnización correspondiente.

—Cualquier período de tiempo de servicios que haya sido tenido en consideración para determinar pensión de cualquier naturaleza no podrá ser nuevamente reconocido a los efectos previstos en esta norma.

IV. Límite máximo porcentual por antigüedad.—La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, superar el 60 por cien del salario base, tope máximo para su devengo.

Complemento específico.—Retribuye las condiciones particulares que concurren en el puesto de trabajo.

Complemento de especial dedicación.—Retribuye la aceptación expresa del trabajador de realizar, en los puestos de trabajo que determine la Diputación de Zaragoza, una jornada de 40 horas semanales o 1826 horas en cómputo anual, en régimen de horario flexible.

Los puestos y su cuantía se negociarán con los representantes legales de los trabajadores. Las horas realizadas en este régimen no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Complemento de Nocturnidad.—Las horas efectivas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán retribuidas con un incremento del 25 % sobre el salario base.

El complemento de nocturnidad no repercutirá en el abono de la cuantía económica de las pagas extraordinarias.

A efectos de la remuneración de la vacación anual reglamen-

taria, se estará al promedio devengado durante los noventa días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute.

Complemento de festividad.—Todos aquellos trabajadores que por las características de sus puestos de trabajo desempeñen sus funciones en domingos o festivos serán compensados en metálico o, a elección del trabajador, con un día de descanso compensatorio, esto último siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La compensación económica se fija en 4.500 pesetas por domingo o festivo efectivamente trabajado en una jornada de duración no inferior a cuatro horas.

En el caso de que el trabajador optara por el descanso compensatorio, y a fin de establecer el calendario que ha de regular las fechas de su disfrute dentro del año natural, para evitar entorpecimientos al Servicio, deberá comunicarlo por escrito, por conducto reglamentario y dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año.

Transcurrido este plazo sin que el trabajador hubiere formulado solicitud al respecto, se entenderá que opta por el abono de la compensación económica.

El sentido de la opción no podrá ser alterado.

Las fechas de disfrute de los descansos compensatorios se fijarán de común acuerdo por los miembros integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio y se recogerán en un calendario que se elaborará en el mes de diciembre de cada año.

Se considerarán festivos los que figuren en el calendario laboral de cada año, aprobado por la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del R.D. 2001/83, de 28 de julio según redacción dada al mismo por el R.D. 1346/89, de 3 de noviembre, y los días 24 y 31 de diciembre, excepto cuando coincidan en domingo.

Los complementos de festividad y especial dedicación no tendrán repercusión en el abono de la cuantía económica de las pagas extraordinarias, retribución de la vacación anual reglamentaria, permisos retribuidos de Convenio ni en el complemento que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio, corresponda abonar a la Diputación de Zaragoza durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Gratificación extraordinaria.—Los trabajadores que realicen totalmente su jornada en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibirán una gratificación extraordinaria de 3.000 pesetas que no repercutirá en el pago de ninguna partida salarial del Convenio.

Se entenderá como jornada nocturna la realizada entre las 22 y las 6 horas.

Plus para el personal destacado en obra de los Servicios de Infraestructura Rural y Vías y Obras.—Dicho personal, en razón a que el cómputo de su jornada laboral la inician y terminan a pie de obra, percibirá un plus de 2.070 pesetas por día laborable.

No se percibirá este plus:

a) En los días intermedios entre los de salida y regreso en el supuesto de que el trabajador, por razón de la distancia, se quede a pernoctar en el término municipal donde radique la obra.

b) En las pagas extraordinarias.

c) En el mes de la vacación anual reglamentaria.

Para el cómputo de los días laborables, se estará a los que tengan tal carácter en el calendario laboral que se elabore al respecto (se excluirán de su cómputo los sábados, domingos, festivos, 24 y 31 de diciembre y el festivo por las fiestas del Pilar).

Plus de distancia.—En atención a las características de la Granja de Movera, situada fuera del casco urbano del barrio de Movera, ante la dificultad para el acceso a la misma, al no existir medio de transporte público y para compensar los gastos de desplazamiento que han de realizar los trabajadores

que desarrollan sus funciones en el citado Centro, se establece un plus de distancia en la cuantía anual que figura en la tabla anexa distribuido su importe en 12 mensualidades.

Este plus, que tiene carácter extrasalarial, no se devengará en las gratificaciones extraordinarias ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 10.—Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, abonándose una el día 30 de junio y la otra antes del 20 de diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas será de una mensualidad completa del trabajador, salvo las excepciones que contempla este Convenio.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre natural.

Artículo 11.—Indemnizaciones no salariales, desplazamientos y dietas.

Uno.—Desplazamientos. Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, la Excm. Diputación de Zaragoza pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su Centro de trabajo, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros recorridos al precio fijado en la tabla anexa, o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele en la nómina.

No se considerará desplazamiento, a efecto del abono de dietas, aquél que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller o fábrica.

En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

Dos.—Dietas. Todos los trabajadores que por necesidad o por orden de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el Centro de trabajo, disfrutarán de las dietas fijadas en la tabla anexa.

Se regirán por lo establecido en el R.D. 236/88, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

A los distintos efectos que se prevén en la referida normativa, el personal laboral se asimilará a los Grupos que se indican a continuación:

CATEGORIAS con nivel retributivo I y I: Grupo Segundo.

CATEGORIAS con nivel retributivo III y IV: Grupo Tercero.

Resto de categorías: Grupo Cuarto.

Cuando la Diputación de Zaragoza, de acuerdo con sus trabajadores desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

Tres.—Los trabajadores destacados en obras de las Secciones de Vías y Obras Provincial e Infraestructura Rural, percibirán las siguientes cantidades:

a) Gastos de locomoción. Por la utilización del vehículo propio en los desplazamientos será indemnizado en la cantidad de 48.000 ptas/mes que se percibirán durante los once meses laborables del año.

Cuando, por razón del Servicio, el trabajador acreditara haber realizado con su vehículo particular más de 22.000 Km. en cómputo anual, los que excedan de la indicada cifra se abonarán a razón de 24 ptas. por km. recorrido.

A los efectos del párrafo anterior para el cómputo del plazo se atenderá al período comprendido entre el día 1º del mes de enero y el 31 de diciembre del año correspondiente.

El trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente dejará de percibir la citada indemnización desde el primer día y en tanto persista dicha situación. Cuando la baja tenga una duración inferior a la mensual, el pago de esta indemnización se reducirá proporcionalmente a razón de 2.400 pesetas por día laborable en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria.

b) Gastos de manutención y alojamiento.

—Por una comida: 2.000 pesetas.

—Cuando la distancia a la obra, desde la residencia habitual del trabajador, sea igual o superior a 110 kms., el perceptor podrá optar por pernoctar en el término municipal donde radique la obra. En este supuesto las cuantías serán las siguientes:

Por alojamiento, con justificante	3.000 ptas.
Por manutención: Por una comida	1.500 ptas.
Por dos comidas	3.000 ptas.
Dieta entera	6.000 ptas.

Excepcionalmente, se atenderán distancias inferiores cuando las inclemencias del tiempo así lo aconsejen, debiéndose justificar dicha circunstancia por el Jefe del Servicio.

Cuatro.—El personal contratado para realizar la tarea de ordenación e inventario de los Archivos de los Municipios de la Provincia, percibirá las siguientes cantidades:

1º. Gastos de Locomoción. Por la utilización de vehículo propio en sus desplazamientos, será indemnizado en la cantidad de 24 ptas./km. recorrido.

2º. Gastos de manutención y alojamiento:

—Por una comida: 2.000 pesetas.

—Cuando la distancia al Municipio desde la residencia habitual del trabajador, sea igual o superior a 110 km., el perceptor podrá optar por pernoctar en la correspondiente localidad. En este supuesto las cuantías a percibir serán las siguientes:

—Por alojamiento, con justificante	3.000 pesetas
—Por manutención:	
Por una comida	1.500 pesetas
Por dos comidas	3.000 pesetas
—Dieta entera	6.000 pesetas

Cinco.—A los efectos regulados en este artículo seguirán siendo de aplicación los acuerdos adoptados entre la Diputación de Zaragoza y los representantes legales de los trabajadores en acta de fecha 15 de marzo de 1994.

CAPITULO III JORNADA

Artículo 12.—Jornada de trabajo.

La jornada laboral para el año 1994 será de 35 horas semanales o 1.598 en cómputo anual. No obstante, se respetarán las jornadas del personal que, por Convenios anteriores, las tuvieren inferiores a la que aquí se establece. Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente; no obstante, la dedicación constituirá un índice de valoración de los puestos de trabajo.

La Diputación de Zaragoza y los representantes legales de los trabajadores acordarán en el mes de diciembre de cada año el calendario laboral para el año siguiente.

Artículo 13.—Horas Extraordinarias.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en casos de urgencia, regulándose por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores artículo 35.2 y 3.

El exceso de jornada sobre la pactada en el presente Convenio será compensado con el correspondiente tiempo de descanso,

incrementado en un 75%. Excepcionalmente, cuando por necesidades del Servicio no fuera posible otorgar el descanso compensatorio, procederá la compensación en metálico.

La realización de las horas extraordinarias se comunicará semestralmente a los representantes de los trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias será igual al salario individual de hora ordinaria, incrementándose en un 75%.

La fórmula para hallar el salario-hora ordinaria será el siguiente.

$$14 (SB + A + CE)$$

1.598

Siendo: 14 = meses de abono, incluidas gratificaciones de junio y diciembre.

SB = salario base convenio.

A = antigüedad

CE = complemento específico.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en la Orden de 1 de marzo de 1983.

La determinación de carácter de estructurales se realizará por acuerdo entre la Diputación de Zaragoza y los representantes de los trabajadores.

Artículo 14.—Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el domingo, a excepción de los trabajos a turno.

Artículo 15.—Vacación anual reglamentaria.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría. Estas comenzarán obligatoriamente en día laborable, entendiéndose como tal el que para el trabajador tenga esa consideración, de acuerdo con el calendario laboral pactado. A petición del trabajador este periodo vacacional podrá fraccionarse por una sola vez, no siendo esta fracción menor de diez días, debiendo solicitarse con una antelación de tres meses.

La Dirección del Centro negociará con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores. Los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:

a) Mutuo acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y misma categoría.

b) Personal que tenga responsabilidades familiares con el fin de hacer coincidir sus vacaciones con las escolares de sus hijos.

c) Mayor antigüedad dentro de la categoría.

d) Mayor antigüedad en la Diputación de Zaragoza, no se contabilizarán los servicios previos.

e) Mayor edad.

Cualquiera que sea el criterio que hubiere servido para resolver las coincidencias en vacaciones, las prioridades tendrán turno rotatorio anual.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la Dirección del Centro, al menos, con dos meses de antelación, y éstas se expondrán en el tablón de anuncios. Se disfrutarán preferentemente durante el período de junio a septiembre.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla de la Diputación de Zaragoza, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

Artículo 16.—Pausa en el trabajo.

El personal que trabaje en jornada continuada tendrá dere-

cho a un descanso diario de 20 minutos, que se considerará como tiempo trabajado.

En la jornada partida, el tiempo dedicado a manutención será como mínimo de una hora, considerándose como de trabajo los tiempos empleados en desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo, si éstos fueran necesarios.

Artículo 17.—Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos, debidamente justificados:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de divorcio o separación legal.
- c) Siete días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción de un menor cuya edad sea inferior a cinco años.
- d) Hasta tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a municipio distinto de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días naturales. En desplazamientos superiores a 300 km. de la residencia habitual, el permiso será de cinco días naturales y si necesitara desplazarse fuera de la península, este permiso podrá ampliarse a un total de siete días naturales. El derecho reconocido en este apartado a los cónyuges se entenderá también referido a las situaciones de convivencia debidamente acreditadas (inclusión en la cartilla de Seguridad Social, certificado de convivencia...).
- En circunstancias excepcionales el permiso concedido en caso de enfermedad grave de hijo, cuando afecte a un menor de 14 años, podrá ser ampliado hasta 10 días naturales.
- e) El tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, cuando curse con regularidad dichos estudios.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, en la fecha de celebración de la ceremonia y si ésta tiene lugar a más de 300 km de su residencia habitual, el permiso será de dos días.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica.

Permiso general por razones particulares.—Todo el personal afectado por este Convenio podrá disfrutar a lo largo del año de 8 días de permiso por asuntos particulares. De tales días, hasta un máximo de cuatro se podrán acumular a la vacación anual reglamentaria y a partir del 10 de diciembre únicamente podrán disfrutarse cuatro días. No obstante, en su concesión se respetarán siempre las necesidades del Servicio.

En caso de incapacidad temporal se anulará automáticamente el permiso solicitado por razones particulares.

Salvo casos de urgencia, este tipo de permiso se solicitará con una semana de antelación.

Para la concesión de los permisos contemplados en el párrafo anterior será necesaria la conformidad del Director del Establecimiento o Jefe de la Dependencia, que dará traslado al Servicio de Personal.

A efectos de este permiso el período anual se considera prorrogado hasta el día 10 de enero del año siguiente, con objeto de permitir la adecuada distribución de turnos durante las fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

Cuando la perentoriedad de la causa así lo aconseje, el Director del Establecimiento o Jefe de la Dependencia podrá autorizar verbalmente la ausencia del trabajador sin perjuicio de remitir inmediatamente, conformada con su firma la solicitud del permiso al Servicio de Personal.

Licencia por alumbramiento y adopción de menor de cinco años.—En el supuesto de parto, la suspensión del contrato

tendrá una duración de 17 semanas, ampliables por parto múltiple hasta 19 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabaje, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Licencias retribuidas.—Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como licencias retribuidas los días 24 y 31 de diciembre, excepto cuando estas fechas coincidan en domingo.

Licencias no retribuidas.—El personal fijo de plantilla con un año de antigüedad como mínimo, salvo casos excepcionales, podrá pedir, en el caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por el plazo de 15 días prorrogables hasta tres meses, si la causa se mantiene, siempre que quede cubierto el Servicio, no pudiendo concederse esta licencia más de una vez al año. El tiempo de duración de esta licencia no será computable a ningún efecto.

CAPITULO IV EXCEDENCIAS

Artículo 18.—Excedencias.

El personal laboral fijo podrá pasar a las situaciones de excedencia que a continuación se relacionan:

a) *Excedencia voluntaria.* Todo trabajador vinculado a este convenio y con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a excedencia por motivos particulares, que solicitará con treinta días de antelación. La excedencia voluntaria no podrá ser inferior en su duración a un año ni superior a cinco años, no teniendo derecho a percibir durante la duración del tiempo en situación de excedente ningún tipo de retribución, incluida la pérdida del derecho al disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle. El tiempo transcurrido en este tipo de excedencia no es computable a ningún efecto.

No podrá otorgarse esta excedencia al trabajador sometido a expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.

El trabajador deberá solicitar su reingreso, al menos, con treinta días de antelación dentro del referido plazo máximo de cinco años. Si no se produce comunicación expresa en el tiempo mínimo señalado se entenderá extinguida la relación laboral.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite

señalado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Entre el reingreso y la siguiente excedencia, en su caso, deberán transcurrir como mínimo tres años.

b) *Excedencia forzosa.* Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones. Asimismo y en homologación con el personal funcionario, el trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea nombrado para el desempeño de un cargo de confianza en la Admón. Pública que no implique una relación profesional de carácter permanente y del que se derive incompatibilidad para el desempeño de su puesto de trabajo, conforme establece, para los funcionarios públicos, el artículo 7 del R.D. 730/86, de 11 de abril, en desarrollo del art. 29. 2.j) Ley 30/84, de 2 de agosto.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo si lo pide en el plazo máximo de los treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. La Diputación Provincial cubrirá las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con personal interino, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto, sin derecho a indemnización alguna.

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

c) *Excedencia por cuidado de hijo.* Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPITULO V OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 19.—Complemento al subsidio legalmente establecido para la situación de incapacidad temporal y maternidad.

Durante la situación de incapacidad temporal o maternidad, el trabajador/a tendrá derecho desde el primer día de la baja a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el total de su salario real, no quedando incluido en el cómputo del mismo los complementos de festividad, especial dedicación, horas extraordinarias y gratificaciones por prolongación de jornada. No obstante, la Diputación Provincial de Zaragoza, oído el Comité de Empresa podrá suprimir la referida diferencia cuando se presuma una trasgresión de la buena fe contractual.

Este complemento se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal y hasta el plazo máximo previsto para su duración en el artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, durante el que subsiste la obligación de cotizar.

La incapacidad temporal de duración superior a quince días interrumpirá el período anual de vacaciones en disfrute, siempre que sea por accidente u hospitalización.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal con anterioridad a las vacaciones, comenzará el disfrute de las mismas a partir del alta médica, siempre que ésta se produzca dentro del mismo año natural.

El trabajador deberá presentar los partes de baja y de confirmación, en los plazos legalmente señalados en la Unidad de Personal.

Artículo 20.—Jubilación.

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan:

1º. La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores afectados por este Convenio a la edad de 65 años. Aquellos trabajadores que no tengan cumplido, al llegar a dicha edad, el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de carencia. En el momento que ésta se produzca se le abonará una mensualidad del salario real.

2º. Como fomento a la jubilación anticipada, la Diputación Provincial de Zaragoza abonará a los trabajadores que opten por ella los siguientes premios, cuya cuantía depende de su edad en el momento de dicha opción:

A los 64 años de edad, cinco mensualidades del salario real.

A los 63 años de edad, seis mensualidades del salario real.

A los 62 años, ocho mensualidades del salario real.

A los 61 años, diez mensualidades del salario real.

A los 60 años, doce mensualidades del salario real.

Para la concesión de esta gratificación será requisito indispensable que el trabajador acredite que le ha sido reconocida pensión de jubilación anticipada por la Seguridad Social.

3º. De conformidad con el Real Decreto 1.194 de 1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con 64 años de edad deseen acogerse a la jubilación anticipada, la Diputación Provincial de Zaragoza sustituirá a cada trabajador por otro que se encuentre en situación de desempleo. La solicitud deberá realizarse, como mínimo, con seis meses de antelación.

La jubilación regulada en el párrafo anterior no dará derecho a la percepción de la cuantía que para los 64 años de edad contempla este Convenio. No obstante, en el momento que se produzca la jubilación se abonará una mensualidad del salario real.

Artículo 21.—Responsabilidad civil.

La Diputación de Zaragoza responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos (salvo que medie dolo, culpa o negligencia graves), a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de sus vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

Si se ejercitasen acciones contra la Diputación de Zaragoza que dieran lugar a la exigencia de indemnizaciones por daños, ésta podrá repercutir contra los trabajadores la cantidad que venga obligada a abonar, cuando haya concurrido dolo, culpa o negligencia graves de aquéllos.

La Diputación de Zaragoza, directa o indirectamente a través de las compañías de seguros, prestará a los trabajadores que no hayan incurrido en dolo, culpa o negligencia graves, los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos de la Diputación de Zaragoza.

De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, la Diputación de Zaragoza abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de lo establecido en aquella. Si concurriere dolo, culpa o negligencia grave de los trabajadores, se concederá a éstos un anticipo, en la cuantía y forma previstas en este Convenio, para que puedan satisfacer las indemnizaciones que les sean exigibles en cumplimiento o ejecución de sentencia firme.

Artículo 22.—Retirada temporal del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, la Diputación de Zaragoza 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 23.—Anticipos.

En materia de anticipos se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Préstamos.—El personal fijo de plantilla, podrá obtener préstamos, para atender necesidades personales o familiares, previa justificación, y la Diputación Provincial los concederá siempre y cuando acrediten una antigüedad superior a seis meses. La cuantía de los mismos no podrá exceder de 500.000 pesetas.

Para los empleados que prestan sus funciones en régimen de media jornada esta cuantía se reduce a 250.000 pesetas.

La Diputación consignará a este fin en su presupuesto un crédito de 8.000.000 de pesetas, que se entenderá ampliable con los reintegros procedentes de las amortizaciones y que aparecerán reflejados en el estado de ingresos del presupuesto en igual cuantía.

Los reintegros de los préstamos se verificarán en quince mensualidades, una vez transcurridos tres meses de carencia, a cuyo efecto se descontará en la nómina respectiva la cantidad proporcional al préstamo concedido, sin perjuicio de la facultad de los interesados de entregar mayores sumas para adelantar la amortización.

No podrá realizarse una nueva solicitud sin tener cancelado el préstamo concedido. Las solicitudes presentadas serán examinadas por los representantes de los trabajadores, quienes señalarán las prioridades según las disponibilidades económicas y propondrán su concesión a los órganos de la Diputación Provincial, que dictarán resolución.

Artículo 24.—Ropa de trabajo.

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

Los representantes de los trabajadores, conjuntamente con la Diputación Provincial de Zaragoza, definirán las prendas y el calzado, si fuera necesario, para cada puesto de trabajo, elaborando al respecto el correspondiente Reglamento.

Artículo 25.—Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.

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

Artículo 26.—1º. Formación y perfeccionamiento profesional del trabajador.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio

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

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

1.1 Derechos:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Excelentísima Diputación Provincial de Zaragoza en concierto con centros oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la comisión de formación fueran de interés para los trabajadores.

2.1. Derechos:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos, siempre que la organización del trabajo lo permita.

b) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

2.2. Beneficios: Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes. Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

La Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnica operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del centro de trabajo.

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

En el caso de que la participación en los cursos de capacitación o perfeccionamiento profesional le supongan un desplazamiento al trabajador, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas contemplados en el artículo 11 del Convenio.

Asimismo, correrán por cuenta de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza los gastos de matrícula y material necesarios para la asistencia a los cursos relacionados en el apartado anterior, que son los recogidos en los puntos 2 y 3 del presente acuerdo.

La Excm. Diputación Provincial de Zaragoza incluirá en su Presupuesto una partida dedicada a la formación de los trabajadores afectados en este Convenio y que para la vigencia del mismo será de 2.000.000 de pesetas anuales.

Se crea la Comisión de formación y promoción profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza y los representantes legales de los trabajadores, así como para la determinación de las exigencias cultu-

rales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Esta Comisión estará constituida por tres representantes de cada una de las partes actuantes en la comisión negociadora. Deberá reunirse previa petición de una de las partes y constituirse antes del mes de octubre del presente año.

Los cursos de formación se realizarán a propuesta de las Centrales Sindicales y a poder ser en los Centros propios de las mismas.

2º. Seguridad e higiene en el trabajo.—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Excma. Diputación de Zaragoza adoptará, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los centros de trabajo existirán botiquines portátiles o fijos para los primeros auxilios.

Comité de Seguridad e Higiene.—En todos los centros de trabajo que ocupen cien o más trabajadores se constituirá el comité de seguridad e higiene en el trabajo.

En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores, las competencias, derechos y garantías de ese órgano estarán a cargo del delegado de seguridad e higiene, que será designado por la representación legal de los trabajadores de entre sus miembros.

Composición.—La composición del comité será la siguiente:
—Cuatro miembros designados por la representación legal de los trabajadores de entre sus integrantes. Excepcionalmente podrá formar parte del comité, el personal de la empresa con categoría profesional mínima de especialista o asimilado y que haya seguido algún curso de seguridad e higiene o posea preparación adecuada en estas materias, previo acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores.

—Cuatro miembros designados por la Excma. Diputación Provincial de Zaragoza.

Competencias, derechos y garantías.—Su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los ligados a la organización del trabajo (horario, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo...).

Tendrán derecho a poseer una información completa sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, procesos, etcétera), así como de los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el centro de trabajo.

Tendrán derecho al conocimiento y control, previo a su implantación de la utilización de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud.

Tendrán derecho a conocer los resultados de las valoraciones del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.

Tendrán la facultad de elaborar, seguir y controlar la ejecución de los plazos o programas para la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Tendrán derecho a participar en caso de toma de decisiones sobre cambios en procesos productivos e inversiones en materia de protección del medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la Excma. Diputación Provincial de Zaragoza de las disposiciones legales al respecto.

Los derechos de información serán obligatorios para la Excma. Diputación Provincial de Zaragoza, que deberá, por propia iniciativa, entregar aquella a los órganos de seguridad e higiene (comités y delegados).

Para la realización de sus funciones, los órganos de seguridad e higiene dispondrán, a cargo de la Excma. Diputación Provincial de Zaragoza, de los medios técnicos especializados.

Los delegados y los miembros de los comités de seguridad e higiene gozarán de las mismas garantías y derechos que la legislación vigente y este convenio señalan a los representantes legales de los trabajadores.

Formación para la seguridad e higiene.—La comisión de formación elaborará anualmente un programa formativo, que comprenderá un curso dirigido a los delegados y miembros de comités de seguridad e higiene, quienes, una vez capacitados, actuarán como monitores en sus propios centros de trabajo.

El trabajador está obligado a asistir a las enseñanzas sobre seguridad e higiene y a realizar las prácticas que se celebren dentro de su jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento, en este caso, de su jornada laboral, del tiempo invertido en las mismas.

Mapa de riesgos.—En todo centro de trabajo se elaborará, en el plazo de seis meses a partir de la fecha de publicación oficial de este Convenio, el mapa de riesgos, que servirá de base para la realización de planes anuales de prevención. Tanto la elaboración del «mapa de riesgos» como la puesta en práctica de los planes de prevención contarán con la asignación presupuestaria correspondiente.

Derechos de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.—Reconocimiento médico: Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios de salud concertados por la Diputación de Zaragoza y con arreglo a la siguiente periodicidad:

- a) Una vez al año todos los trabajadores.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, el Comité de seguridad e higiene estime necesario.
- c) A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o en la integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle, no obstante, baja temporal (incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional) o invalidez permanente en ninguno de sus grados, la Diputación Provincial de Zaragoza vendrá obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud. El puesto deberá ser acorde con sus conocimientos, la retribución será la correspondiente al nuevo puesto ocupado y radicará en la misma localidad, si ello fuera posible.

En el caso contemplado en el párrafo anterior será preceptivo el dictamen facultativo contradictorio que acredite el daño causado y la necesidad de un cambio de puesto de trabajo.

Derechos y obligaciones del trabajador.—Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesarios. Esta utilización será temporal y provisional, estando condicionada en todo momento al estudio e implantación de medidas técnicas de prevención, hasta la total eliminación del riesgo.

Durante el período de gestación, en tanto dure tal situación, si la trabajadora desarrolla una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del «nasciturus» se propondrá ante la dirección del centro el cambio a un puesto de trabajo más acorde con su estado, que requerirá aceptación de la Excma. Diputación Provincial de Zaragoza, siempre que la organización del trabajo lo permita. Será necesario acompa-

ñar a tal solicitud informe médico, expedido por los servicios de la Seguridad Social, justificativo de esa necesidad.

CAPITULO VI INGRESOS, TRASLADOS Y ASCENSOS

En el último trimestre del año, Diputación de Zaragoza conjuntamente con la representación sindical, procederá a un estudio pormenorizado y por Centros de trabajo, de las necesidades reales de empleo que servirá de base para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.

La Diputación de Zaragoza dará participación a los representantes legales de los trabajadores en el expediente de elaboración de bases para la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 27.—Clasificación del personal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasifican en personal fijo de plantilla y contratado de duración determinada o contratados temporales.

Personal fijo.—Se considera personal fijo de plantilla al que ocupa una plaza fija y presupuestada dentro de la plantilla laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, y al que se vaya integrando en el mismo con ese carácter a través del sistema que regula el presente convenio.

Contratados temporales.—Son trabajadores de contratación de duración determinada o contratados temporales a efectos de este convenio aquellos que, sin tener una vinculación por tiempo indefinido, contrata la Diputación Provincial de Zaragoza dentro de las distintas modalidades permitidas por la legislación vigente en cada momento, dotadas presupuestariamente.

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

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

Artículo 28.—Ingresos, clasificación profesional y ascensos.

La Diputación Provincial realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que sea contratado y no por la que pudiera estar capacitado para realizar. La Corporación podrá acogerse a los planes de contratación laboral y empleo especiales que establezca el Gobierno.

Publicidad de las vacantes.—Todos los puestos de trabajo a cubrir en la totalidad de los centros dependientes de la Diputación Provincial de Zaragoza incluidos en el ámbito del presente convenio serán anunciados públicamente, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores, relacionados por orden de prioridad.

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

Turno de reingreso de excedentes.—Los excedentes voluntarios que cumplan los requisitos exigidos por las normas aplicables podrán reingresar al servicio, estando condicionado su reingreso a que haya vacantes en su categoría o en

categoría inferior, si así lo solicita el trabajador, procediendo en dicho caso a la extinción, de mutuo acuerdo, de su contrato de trabajo y firma de otro nuevo, respetándose su antigüedad reconocida.

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

Turno de promoción profesional.—Podrán participar en este turno el personal laboral fijo, cuyo puesto de trabajo esté incluido dentro del mismo o en el inmediato inferior al de la plaza convocada. A estos efectos, se crean cinco grupos con sus correspondientes niveles, cuyo fin será exclusivamente para la promoción profesional, en ningún momento tendrá otra validez que la anteriormente citada, los grupos son los siguientes:

Grupo I	Nivel 1
Grupo II	Nivel 2
Grupo III	Nivel 3, 4 y 5
Grupo IV	Nivel 6, 7 y 8
Grupo V	Nivel 9 y 10

Para acceder a este turno de promoción profesional, será necesario poseer una antigüedad mínima de dos años en su actual categoría profesional y la titulación específica exigida en la correspondiente convocatoria.

En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso de tiempo.

Solicitudes y órgano seleccionador para los anteriores turnos.—Las solicitudes para la cobertura de las vacantes mediante los turnos anteriores se presentarán en el Registro General de la Corporación.

Para la selección se constituirá un órgano seleccionador, compuesto por tres representantes de la Diputación Provincial de Zaragoza y dos representantes de los trabajadores, uno designado por el Comité de Empresa que deberá poseer una titulación igual o superior a la exigida para la plaza convocada y otro, por la Central Sindical con mayor representación en la Diputación Provincial de Zaragoza.

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

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

Órgano seleccionador para el turno de nuevo ingreso.—Estará compuesto de igual manera que el regulado para los apartados anteriores. Dicho órgano adoptará sus decisiones mediante acuerdo entre sus miembros.

Selección.—Para la cobertura de las plazas se atenderá a la titulación, en su caso, a los méritos aportados y a la experiencia profesional de los candidatos, pudiendo realizarse, si así lo estimara oportuno el órgano seleccionador, concursos, pruebas teóricas y prácticas, así como entrevistas personales.

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

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

Procedimiento de contratación temporal e interina.—Producida la necesidad de contratación temporal o interina se

solicitará del INEM el envío de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para la plaza a cubrir, la selección entre ellos se realizará por la Comisión de Régimen Interior de la Diputación Provincial de Zaragoza, quien, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y a la central sindical de mayor representación en la Diputación Provincial de Zaragoza, propondrá su contratación a la Presidencia de la misma, la que dictará resolución ordenando, en su caso, la formalización del contrato.

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

Contrato de aprendizaje.—La retribución del aprendiz contratado con sujeción a lo dispuesto en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, será el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en razón de la edad.

La Comisión de Formación será la encargada de establecer la distribución del tiempo dedicado a formación y de definir los puestos de trabajo que puedan ser objeto de este contrato.

Artículo 29.—Contratación.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho y obligación, desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato que especifique el puesto de trabajo y demás circunstancias:

a) El contrato de trabajo se celebrará obligatoriamente por escrito, sin que en ningún caso pueda hacerse verbalmente.

b) Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formula la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

2. A dichos contratos podrán tener acceso el Comité de Empresa, así como la Central Sindical más representativa.

3. La Diputación Provincial tendrá unos modelos de contrato iguales para todos los centros y servicios.

Artículo 30.—Período de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

—Técnicos titulados, seis meses.

—Profesionales de oficio, administrativos y sanitarios, dos meses.

—Trabajadores no cualificados, quince días.

Artículo 31.—Movilidad del personal y traslados.

En cuanto a movilidad del personal y traslados se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones aplicables. No obstante, la Diputación Provincial de Zaragoza abonará al trabajador los gastos de viajes y traslados de muebles y enseres.

En el supuesto de que el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe fuera del período lectivo ordinario.

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.

Artículo 32.—Trabajos de distinta categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría, y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella para la que fue contratado, salvo por

necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, en cuyo caso lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

CAPITULO VII FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33.—Definición y clasificación de faltas.

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente convenio colectivo.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace en los tres artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras análogas.

Artículo 34.—Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves:

1º. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.

2º. La no comunicación con la antelación, debida de la ausencia del trabajador por causa justificada o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º. El abandono del trabajo por breve tiempo y sin causar perjuicios graves durante la jornada laboral, sin causa justificada o sin comunicación de ésta.

4º. Los descuidos en la conservación del material o de las instalaciones y la falta de higiene personal.

5º. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en un mismo mes.

6º. No atender al público, a los administrados o al personal en general con la debida corrección.

7º. Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán considerarse como faltas graves.

8º. No comunicar a la Diputación en su debido tiempo los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al Impuesto sobre la renta de las personas físicas, así como la no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

Artículo 35.—Faltas graves.

Se califican como faltas graves:

1º. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin justificar, durante un mes.

2º. La no asistencia al trabajo de dos o tres días en el plazo de un mes, sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero bastará una sola para ser considerada falta grave.

3º. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas y la falta de respeto y consideración a los mismos.

4º. Simular la presencia de otro empleado en el trabajo, firmando o fichando por él. Probada la connivencia se sancionará a ambos.

5º. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6º. La imprudencia en acto de servicio, así como el incumplimiento de instrucciones expresas en materia de seguridad en el trabajo que no tengan consecuencias graves.

7º. El abandono del trabajo sin causa justificada, si no tiene consecuencias graves.

8º. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Diputación.

9º. La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 36.—Faltas muy graves.

Se califican como faltas muy graves:

1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

2º. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos durante un período de treinta días.

3º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Corporación o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º. La condena firme por delito doloso.

5º. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando un trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También comprenderá este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6º. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

7º. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, con que hayan sido sancionados.

Artículo 37.—Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Apercibimiento escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

—Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a seis meses.

—Traslado forzoso, sin indemnización alguna de las contempladas en la legislación aplicable.

—Inhabilitación, por un período no superior a cinco años, para ascender de categoría.

—Despido.

Artículo 38.—Procedimiento para la imposición de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente.

Corresponde a los órganos competentes de la Diputación Provincial de Zaragoza la facultad de imponer sanciones.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. La notificación de la misma será hecha por escrito, en el que se detallarán los hechos que constituyen la falta.

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

El expediente será tramitado por un instructor y un secretario imparciales.

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

Finalizada la tramitación del expediente, la Diputación Provincial de Zaragoza notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y hechos en que se funda. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 39.—Despido improcedente.

En el supuesto de despido de personal laboral fijo de plantilla, si el mismo es declarado improcedente por los Tribunales del Orden Social desaparecerá la opción entre indemnización o readmisión, siendo obligada ésta última.

**CAPITULO VIII
ACCION SOCIAL**

Artículo 40.—Seguro.

La Diputación Provincial de Zaragoza viene obligada a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos:

A) Fallecimiento por cualquier causa.... 5.000.000 ptas

B) Invalidez Absoluta y Permanente 5.000.000 ptas

C) Invalidez Parcial por Accidente según Baremo (se incluyen aquellas invalideces cuyo capital a indemnizar por aplicación del baremo del artículo 13 sea inferior al capital base).

Capital Base 5.000.000 ptas

Todo ello en las condiciones pactadas en la correspondiente póliza o contrato de seguros.

Artículo 41.—Ayudas al estudio.

Se negociarán anualmente y por curso completo.

Beneficiarios.—Tendrán derecho a las asignaciones para la ayuda de estudios:

a) Los empleados laborales de la Diputación de Zaragoza que vinieran prestando sus servicios profesionales, con carácter ininterrumpido, al menos, desde el 1 de octubre de 1994, continuando en tal situación al 30 de septiembre de 1995. Será requisito indispensable haber superado el curso cuya Ayuda se solicita.

b) Los hijos de los beneficiarios comprendidos en el párrafo anterior, menores de 26 años, en tanto convivan con él y a sus expensas. Para el límite de la edad se atenderá al 1 de octubre de 1994. Será requisito indispensable haber superado el curso anterior aquel cuya Ayuda se solicita.

Unicidad e incompatibilidad.—No se tendrá derecho a percibir más que una asignación de ayuda de estudios:

a) Por alumno y año.

b) Para un mismo curso académico, a excepción de lo necesario hasta cubrir la etapa de la Educación Secundaria obligatoria que completa la enseñanza básica.

La percepción de las asignaciones económicas a que se refiere la presente norma será incompatible con ayudas de igual naturaleza y finalidad concedidas por cualquier entidad pública o privada.

En el supuesto de que en ambos cónyuges concurren los requisitos para tener la condición de beneficiarios de las mismas, el derecho a percibir la ayuda de estudios por hijo solamente será reconocido a uno de ellos.

Estudios que dan derecho a las asignaciones económicas.—Estas ayudas se otorgarán para los niveles de estudios que más abajo se relacionan.

Cuantías.—Sus cuantías para los estudios realizados durante el curso académico 92-93 serán las siguientes:

I. Educación Infantil (Primero y Segundo Ciclo): 17.370 pesetas.

II. Educación Primaria:

Para 1º, 2º y 3º de Primaria o E.G.B: 24.320 pesetas.

Para 4º, 5º y 6º de Primaria o E.G.B: 28.540 pesetas.

III. Educación Secundaria: 43.010 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria: 43.010 pesetas.

Formación Profesional: 43.010 pesetas.

Curso de preparación de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años impartido por la UNED: 43.010 pesetas.

Para Educación Especial: 52.255 pesetas.

Enseñanza Universitaria: Para los conducentes a la obtención del Título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico y Arquitecto Técnico: 52.255 pesetas.

Para los titulares de familia numerosa estas cuantías se incrementarán en un 20 %.

Las solicitudes se cumplimentarán en modelo oficial debiendo acompañar a las mismas los documentos que se exijan en el impreso correspondiente.

Artículo 42.—Ayudas para tratamiento de salud.

Podrán solicitar estas ayudas:

a) Los empleados laborales de la Diputación de Zaragoza que se encuentren en situación de servicio activo a la fecha de la solicitud.

b) El cónyuge e hijos de aquél, menores de 21 años en tanto convivan con el beneficiario y a sus expensas.

Cuantías.—Las cuantías de estas ayudas serán las siguientes:

—Gafas de lejos o de cerca (Completas) 5.000 ptas.

—Gafas bifocales (Completas)	7.000 ptas.
—Sustitución de cristales graduados	1.500 ptas-uno
—Lentillas (excluidas desechables y no graduadas)	4.000 ptas-una
—Dentadura completa (sup. e inf.)	40.000 ptas.
—Piezas (máximo 12)	4.000 ptas-una
—Empastes	2.000 ptas-uno
—Desvitalización	3.500 ptas.
—Limpieza (con el límite de una al año)	2.000 ptas.
—Calzado ortopédico (incluida plantillas) ..	5.000 ptas
—Plantillas para pies planos o valgos	2.000 ptas

Cuando se precise corrección ortodóncica se abonará hasta un límite de 36.000 pesetas.

Se abonará una ayuda económica de hasta 40.000 pesetas para la adquisición de aparatos audífonos.

Quedan excluidos de estas ayudas los tratamientos médicos que traigan causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, al estar incluidas estas prestaciones en el Régimen General de la Seguridad Social.

Solicitudes.—Las solicitudes se cumplimentarán en modelo oficial debiendo acompañar a las mismas los siguientes documentos:

a) Factura original justificativa del gasto realizado en la que constará debidamente identificada:

—La persona que recibió el correspondiente tratamiento médico.

—Tipo de tratamiento recibido.

—Importe satisfecho.

—NIF o CIF del profesional o entidad que extiende la factura.

b) Prescripción facultativa, en su caso, del especialista de la Seguridad Social.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 1.9 9 4

	<u>Salario base mensual</u>	<u>Salario Base anual (14 pagas)</u>
NIVEL I. Titulado Superior	197.742	2.768.388
NIVEL II. Titulado medio, técnico relaciones públicas, técnico relaciones laborales técnico relaciones humanas técnico cultural, terapeuta logopeda, analista programador, asistente social contable, técnico formación ayuntamientos.	158.298	2.216.172
NIVEL III. Especialista técnico- Imprenta, especialista técnico cerámica, técnico especialista administración, maestro industrial, regente, ayudante de obra, técnico de organización, director cerámica de muel, director adjunto.	152.494	2.134.916
NIVEL IV. Educador especializado.	140.038	1.960.532
NIVEL V. Oficial de seguridad, encargado, jefe de taller, coordinador general, operador geofísico, conserje plaza de -- toros.	128.466	1.798.524
NIVEL VI. Agente de recaudación corrector, tupista	125.627	1.758.778
NIVEL VII. Técnico especialista laboratorio o anatomía patológica, ayudante técnico radiología, Of. 1ª Fotocomponedor, Of. 1ª de oficio, conductor, Aux. de recaudación.	118.413	1.657.762

NIVEL VIII. Of. 2ª de oficio, Of. 2ª Mantenimiento, Aux. Clí- nica, operador informáti ca, Aux. Administrativo, Subalterno, ordenanza co- brador, oficial de servi- cios internos, vigilante- de Veruela.	110.270	1.543.760
NIVEL IX. Aux. Sanitarios, celador, peón caminero, peón espe- cialista, vigilante aparca miento, telefonista, mozo - almacén, ayte. cocina	107.766	1.508.724
NIVEL X. Limpiadora, lavandera, plan chadora	97.055	1.358.770

ANEXO II

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES, DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.-

GRUPO II:

Niveles I y II:

Por una comida	2.750 ptas
Por dos comidas	5.500 ptas
Por alojamiento	7.500 ptas
Dieta entera	13.000 ptas

GRUPO III:

Niveles III y IV:

Por una comida	2.050 ptas
Por dos comidas	4.100 ptas
Por alojamiento	5.300 ptas
Dieta entera	9.400 ptas

GRUPO IV:

Niveles V, VI, VII, VIII, IX y X:

Por una comida	1.550 ptas
Por dos comidas	3.100 ptas
Por alojamiento	4.100 ptas
Dieta entera	7.200 ptas

Personal contratado para la ordenación e inventario de los
archivos municipales:

Dieta entera 6.000 ptas.

Personal destacado en obra de los Servicios de Infraestructura Rural y
Vías y Obras:

Dieta entera 6.000 ptas.

KILOMETRAJE: 24 pesetas/ Kilómetro

PLUS DE DISTANCIA: 24.000 pesetas/año

TABLAS SALARIALES 1.9 9 5

	<u>Salario base mensual</u>	<u>Salario Base anual (14 pagas)</u>
NIVEL I. Titulado Superior	204.663	2.865.282
NIVEL II. Titulado medio, técnico relaciones públicas, técnico relaciones laborales técnico relaciones humanas técnico cultural, terapeuta logopeda, analista programador, asistente social contable, técnico formación ayuntamientos.	163.838	2.293.732
NIVEL III. Especialista técnico- Imprenta, especialista técnico cerámica, técnico especialista administración, maestro industrial, regente, ayudante de obra, técnico de organización, director cerámica de muel, director adjunto.	157.831	2.209.634
NIVEL IV. Educador especializado.	144.939	2.029.146
NIVEL V. Oficial de seguridad, encargado, jefe de taller, coordinador general, operador geofísico, conserje plaza de -- toros.	132.962	1.861.468
NIVEL VI. Agente de recaudación corrector, tupista	130.024	1.820.336
NIVEL VII. Técnico especialista laboratorio o anatomía patológica, ayudante técnico radiología, Of. 1ª Fotocomponedor, Of. 1ª de oficio, - conductor, Aux. de recaudación.	122.557	1.715.798
NIVEL VIII. Of. 2ª de oficio, Of. 2ª Mantenimiento, Aux. Clínica, operador informática, Aux. Administrativo, Subalterno, ordenanza cobrador, oficial de servicios internos, vigilante- de Veruela.	114.129	1.597.806
NIVEL IX. Aux. Sanitarios, celador, peón caminero, peón especialista, vigilante aparcamiento, telefonista, mozo - almacén, ayte. cocina	111.538	1.561.532
NIVEL X. Limpiadora, lavandera, planchadora	100.452	1.406.328