

## I. Disposiciones generales

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

**1108** *ORDEN de 30 de julio de 1992, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se da publicidad al Acuerdo de la Mesa General de Negociación de Funcionarios de 6 de julio de 1992, en materia de retribuciones.*

En la reunión del día 6 de julio de 1992, de la Mesa General de Negociación llegó a un Acuerdo en cuanto a la fijación de retribuciones para los años 1992 y 1993 que afecta a todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y el artículo 2 del Decreto 14/1992, de 18 de febrero, la Diputación General en su reunión del día 7 de julio de 1992, adoptó el siguiente acuerdo:

«Se acuerda otorgar aprobación expresa y formal al Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 6 de julio de 1992, en materia de retribuciones, que figura como anexo».

Procede por ello publicar dicho acuerdo, el cual se inserta a continuación.

Zaragoza, 30 de julio de 1992.

El Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales,  
JOSE ANGEL BIEL RIVERA

ANEXO

### ACUERDO RETRIBUCIONES AÑOS 1992/1993

Los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que no sean de nombramiento directo, percibirán un incremento de sus retribuciones en el año 1992 del 7,5 % proporcional en relación con el año anterior.

*Año 1992*

Incremento: 7,5 %.

Revisión salarial: En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo interanual registrado a 30 de noviembre de 1992 superara el 6 %, la diferencia por encima de dicha cifra se aplicará sobre el incremento anteriormente señalado, consolidándose el exceso en la masa salarial, abonándose, en su caso, los atrasos por medio de una paga única.

*Año 1993*

En 1993 todo el personal de la Diputación General de Aragón al que hace referencia este Acuerdo percibirá un incremento proporcional fijado en el Índice de Precios al Consumo interanual a 30 de noviembre de 1992 más el 1,25 % estableciéndose una cláusula de revisión salarial al Índice de Precios al Consumo citado, con una aplicación idéntica a la de 1992.

Administración y Sindicatos firmantes se comprometen a estudiar la aplicación del sistema retributivo en su conjunto con objeto de adecuarlo en los diversos niveles y grupos en función de la responsabilidad y características de los mismos. Ello garantizará la apertura de varillas diferenciales entre niveles para todos los grupos y niveles. Dicha aplicación comenzará su implantación en 1993.

*Fondos Adicionales*

Se establecen 40.000.000 de pesetas como Fondos Adicionales para 1992, con la siguiente distribución:

— 10.000.000 para homologación de condiciones de trabajo.

— 10.000.000 para carrera administrativa.

— 10.000.000 para carrera técnica.

— 10.000.000 para formación.

Dicha distribución podrá ser modificada por acuerdo de las partes firmantes.

**1109** *ORDEN de 30 de julio de 1992, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se da publicidad al Acuerdo suscrito entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los Sindicatos U. G. T., CC. OO. y CEMSATSE.*

La Diputación General de Aragón y las Organizaciones Sindicales U. G. T., CC. OO., y CEMSATSE han suscrito un Acuerdo para modernizar y reordenar la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y mejorar las condiciones de trabajo.

Este Acuerdo resulta de aplicación tanto al personal laboral como a los funcionarios de la Diputación General de Aragón.

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y el artículo 2 del Decreto 14/1992, de 18 de febrero, la Diputación General, en su reunión del día 7 de julio de 1992, adoptó el siguiente acuerdo:

«Se acuerda otorgar la aprobación expresa y formal para la validez y eficacia del Acuerdo Sindicatos-Administración para modernizar y reordenar la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y mejorar las condiciones de trabajo, que figura como anexo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y el Decreto 14/1992, de 18 de febrero, de la Diputación General de Aragón.»

Procede, por ello publicar dicho acuerdo, el cual se inserta a continuación.

Zaragoza, 30 de julio de 1992.

El Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales,  
JOSE ANGEL BIEL RIVERA

ANEXO:

### «ACUERDO SINDICATOS-ADMINISTRACION PARA MODERNIZAR Y REORDENAR LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.»

I. Administración y Sindicatos coinciden en el objetivo de que la Administración debe responder al reto de las demandas de la sociedad y que es prioritario satisfacer estas demandas de manera ágil, eficaz y eficiente.

II. Las partes firmantes han desarrollado un proceso de reflexión sobre la situación de la Administración y, aún constatando los avances producidos en algunas áreas, reconocen la necesidad de impulsar un proceso de modernización.

III. La Administración reconoce que en este impulso modernizador y de reordenamiento, el papel de los Sindicatos, como cauces naturales de representación de los empleados públicos, es importante para culminar con éxito el proceso de reforma.

IV. La Administración y los Sindicatos están de acuerdo en que la consecución de servicios públicos de calidad y la gestión eficaz de los recursos humanos son compatibles con la mejora de las condiciones de empleo del personal, tales como carrera profesional que comprende tanto la carrera administrativa como la línea técnica, retribuciones, formación, salud laboral y otras.

V. La Administración y los Sindicatos consideran que la modernización es un proceso gradual y global, que requiere perseverancia y que puede necesitar nuevos sistemas y técnicas de gestión, desconcentración de funciones, comarcalización de servicios, obtención de resultados en la prestación de estos y dignificación de la figura del empleado público. Ambas partes estiman que este conjunto de actuaciones deben acordarse, desde una óptica profesional y de gestión, en un marco de colaboración y mutua confianza y sin menoscabo de las necesarias consultas con los interlocutores sociales en los ámbitos correspondientes sobre aquellos aspectos que puedan incidir en la prestación de servicios públicos esenciales. Tales características aconsejan tratar el citado proceso con un horizonte temporal superior al año.

VI. Considerando que la organización del trabajo debe responder adecuadamente a la satisfacción de las necesidades de la Sociedad, y facilitar la comunicación de la Administración con los ciudadanos, las partes promoverán el desarrollo de acciones tendentes a que los mismos conozcan directamente la identidad de los empleados públicos que presten el servicio en cada caso.

VII. A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquéllos y a implantar indicadores de gestión en los diversos Departamentos y Organismos.

VIII. Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los ciudadanos, así como una mejora de la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La ampliación de centros de información integrada.
- La adaptación del horario de las oficinas públicas de relación directa con los ciudadanos a las necesidades de éstos.
- La ampliación de servicios de atención al ciudadano.
- La extensión de aplicaciones informáticas de carácter divulgativo.
- La facilidad de acceso al servicio público, evitando desplazamientos innecesarios de los ciudadanos a las oficinas.
- La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

IX. Administración y Sindicatos son conscientes de que el adecuado desempeño de las funciones y tareas asignadas a cada Centro, órgano o persona dependientes de la Diputación General de Aragón se garantiza por el nivel de profesionalización de los empleados, por lo que apoyarán cuantas medidas tiendan a mejorarlo.

X. Las partes firmantes entienden que servir con objetividad, juridicidad plena y máxima eficacia los intereses generales de la sociedad aragonesa, bajo la dirección del Gobierno de la Diputación General, es la razón de ser y el objetivo primordial de la Administración de la Comunidad Autónoma y de todos quienes la forman, por lo que se comprometen a fomentar la identificación de éstos con tales principios y a inspirar su propia actuación en el sentido ético del servicio público.

#### TÍTULO I. AMBITO DE APLICACIÓN

##### CAPÍTULO 1. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- a) El presente Acuerdo será de aplicación general, de conformidad con cada legislación específica, a todos los empleados públicos de la Diputación General de Aragón, que ocupen puestos que no sean de nombramiento directo.
- b) El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón»

y tendrá un periodo de vigencia que comprende los años 1992 y 1993.

c) No obstante lo señalado en el párrafo anterior, los aspectos salariales se negociarán anualmente, salvo que se acuerde lo contrario. Asimismo, el anexo II relativo a derechos y garantías sindicales tendrá un periodo de vigencia que comprenderá los años 1992, 1993 y 1994. Se deberá negociar un nuevo pacto sobre derechos y garantías sindicales antes de la celebración de las elecciones para representantes del personal.

#### TÍTULO II. ACUERDOS DE MEJORA EN LA EFICACIA DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

##### CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a) La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

b) Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño de aquéllos.

c) La Administración negociará con los Sindicatos los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como sus modificaciones.

d) En el marco de lo recogido en el presente capítulo, la Administración establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los de características análogas, de forma individualizada, comunes en toda la Diputación General de Aragón.

##### CAPÍTULO 3. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

a) Como avance en el esfuerzo para facilitar la promoción interna y profesional durante los años de vigencia del Acuerdo, la Administración adopta los siguientes compromisos:

1. Las Ofertas de Empleo Público elaboradas durante la vigencia de estos Acuerdos incorporarán una reserva suficiente de plazas para promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos potenciales.
2. La Administración facilitará cursos para la preparación de tales pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.
3. Podrán suprimirse algunas de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.
4. En el caso de puestos de trabajo adscritos a más de un grupo, se procurará el mantenimiento del puesto de trabajo de los empleados públicos que accedan a un grupo superior mediante promoción interna.
5. Se posibilitará el acceso por promoción interna a todos los Cuerpos o Escalas desde el grupo inmediatamente inferior.
6. Se elaborará un estudio tendente a facilitar la obtención de titulación requerida o equivalente para el acceso en promoción interna a los distintos Grupos o Escalas superiores.
7. La Administración elaborará un estudio sobre carrera profesional, que comprenderá tanto la administrativa como la técnica, cuyo contenido será sometido a negociación durante 1993.

Este estudio contemplará la necesaria adaptación en relación con nuevas funciones y titulaciones, así como la descripción del Grupo, nivel, clase de especialidad y sistema de acceso.

b) Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la

Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, en los términos que figuran en el anexo I de este documento.

c) Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura organizativa y en la profesionalización del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

1. Las relaciones de puestos de trabajo tenderán a especificar, para cada puesto, el área funcional o de actividad a la que aquél se adscribe.

2. En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto.

3. Se valorará positivamente una permanencia mínima en los puestos de trabajo.

4. La Comisión de Puestos de Trabajo realizará el seguimiento del funcionamiento de los concursos de provisión de puestos de trabajo vacantes y analizará la situación actual, elaborando proposiciones sobre los problemas que se detecten.

d) Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo es un factor necesario para la profesionalización de la Administración.

Este sistema debe permitir un mayor estímulo para la promoción, fomentando, a su vez, la responsabilidad de los Jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes se comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

#### CAPÍTULO 4. EMPLEO PÚBLICO

a) La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:

— Crecimiento selectivo de las oportunidades de empleo en algunos servicios públicos básicos.

— Adecuado dimensionamiento de las plantillas, procediendo en su caso a la reasignación de efectivos, según los procedimientos establecidos en el capítulo 5 de este Acuerdo.

— Creación de oportunidades de empleo para la promoción profesional.

— Coordinación de la política de empleo con la de formación y promoción.

— Mejora del conocimiento de los recursos humanos existentes, para una eficaz programación de los mismos.

— Mejora de los niveles de estabilidad en el empleo.

b) En el marco de lo dispuesto en la Ley 9/87, de 12 de junio, la Administración negociará la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público en las siguientes condiciones:

1. La previsión de necesidades de personal, en su aspecto global y por Departamentos, a incluir en la Oferta de Empleo Público será consultada con los Sindicatos, antes de ser publicada en el «Boletín Oficial de Aragón».

2. Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la promoción interna serán negociados con las Organizaciones Sindicales.

Finalizado este proceso, la Administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la Oferta de Empleo Público.

c) La Diputación General de Aragón aplicará en su ámbito la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará, anualmente, una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los Sindicatos.

d) La Administración se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo eventual e interino. Asimismo, previa negociación con los Sindicatos, se

procederá a desarrollar un estudio sobre la normativa vigente en materia de personal interino, al objeto de abordar una nueva regulación, así como los criterios generales sobre contratación del personal laboral eventual.

e) Sin perjuicio de las potestades de organización que correspondan a la Administración, los puestos de trabajo que estén cubiertos por personal interino, y que no respondan a razones de reserva de puestos de trabajo, se ofertarán en los procesos de provisión de puestos de trabajo y en la subsiguiente Oferta de Empleo Público.

f) El seguimiento de los puestos de trabajo cubiertos por personal interino se realizará de forma conjunta entre la Administración y los Sindicatos.

g) Los Sindicatos se comprometen a no iniciar acciones que conlleven la exigencia de estabilidad en el empleo del personal interino.

h) La Administración y los Sindicatos firmantes comparten la necesidad de estudiar la posibilidad de generar puestos de trabajo reservados a personal laboral fijo discontinuo, que podrán afectar a algunas plazas que en la actualidad vienen siendo ocupadas regularmente por personal laboral con contrato de duración determinada.

i) Los Sindicatos serán informados de las modificaciones en la prestación de servicios públicos que afecten a las condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma.

j) Cualquier amortización de plazas o alteración en las Relaciones de Puestos de Trabajo deberá ser comunicada a la Comisión de Puestos de Trabajo.

k) La Administración Autonómica se compromete a potenciar el papel del Instituto Aragonés de Administración Pública en los procesos de selección de los empleados públicos de la Diputación General de Aragón.

l) El personal funcionario del Grupo E podrá optar al régimen jurídico laboral, previa solicitud del interesado, y de acuerdo con el procedimiento pactado en el anexo III.

#### CAPÍTULO 5. REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIONES

a) Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión, que pueden suponer reestructuraciones que afecten parcialmente a las condiciones de empleo del personal.

b) Reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación en las condiciones de empleo del personal tendrán el siguiente tratamiento:

1. La Administración informará previamente a los Sindicatos de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico de un organismo o reasignación de efectivos de personal.

2. En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del organismo afectado o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Administración consultará con los Sindicatos la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

3. Administración y Sindicatos negociarán los aspectos del Estatuto de organización, personal y funcionamiento del Organismo, que afecten a las condiciones de trabajo del personal del mismo.

4. Una vez realizado el cambio de marco jurídico o finalizados los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, la Administración negociará con los Sindicatos el destino y régimen del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

c) Administración y Sindicatos estudiarán la organización territorial de la Administración de la Comunidad Autónoma al objeto de acercar los servicios a los ciudadanos.

### TÍTULO III. ACUERDOS DE MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### CAPÍTULO 6. JORNADA Y TRABAJO

a) Administración y Sindicatos estudiarán el establecimiento de un único régimen de jornada y dedicación, salvando aquellos casos que por su especificidad requieran tratamiento diferenciado. Los supuestos especiales de horarios se fijarán mediante calendarios anuales, previa negociación con los representantes del personal afectado.

b) Con objeto de estudiar las repercusiones que supondría una reducción de jornada, se efectuarán los estudios necesarios para cifrar el impacto de la fijación de la jornada en 35 horas semanales. Estos estudios deberán estar finalizados antes del 31 de diciembre de 1992.

Los resultados de tales estudios serán sometidos a análisis y discusión con las Organizaciones Sindicales.

c) Administración y Sindicatos analizarán las diferencias existentes en cuanto a condiciones de trabajo entre el personal funcionario y laboral, así como las normas jurídicas que consagran tales distinciones. Con base en ello, se comprometen a iniciar un proceso de homogeneización de las mismas que tendrá como objetivo la fijación gradual de condiciones iguales y como límite las que impidan las normas legales.

Ambas partes y en el contexto del presente acuerdo reflejarán en las Mesas oportunas estos principios al objeto de establecer convencionalmente tal homogeneidad.

d) La Administración negociará con los Sindicatos cualquier modificación de la jornada laboral.

#### CAPÍTULO 7. ACCIÓN SOCIAL

a) El Fondo de Acción Social para 1992 será de 264.000.000 de pesetas. Con carácter anual se negociarán los incrementos sucesivos de este Fondo.

b) Durante 1992 la Comisión de Acción Social estudiará la viabilidad de un Fondo o Plan de Pensiones para los empleados de la Diputación General de Aragón.

c) La Administración y los Sindicatos iniciarán un estudio sobre ayuda familiar, con niveles comparativos de los países de la Comunidad Económica Europea.

d) La Comisión de Acción Social estará compuesta por cinco representantes de la Administración y nueve representantes de los Sindicatos, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Cada Sindicato que haya obtenido representación en la Administración de la Comunidad Autónoma tendrá un vocal, como mínimo, en la Comisión.

2. El resto de los vocales se distribuirán proporcionalmente entre las Organizaciones Sindicales, de acuerdo con su representatividad.

De conformidad con tales criterios, la distribución será la siguiente:

UGT .....	3
CSI-CSIF .....	2
CC. OO. ....	2
CEMSATSE .....	1
USO .....	1

#### CAPÍTULO 8. RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL

Administración y Sindicatos se comprometen a:

1. Que el Órgano Unitario de Negociación estudie aquellos supuestos en que las condiciones de desempeño del puesto de trabajo puedan llevar aparejado un incremento de riesgo de incurrir en responsabilidad civil o penal.

2. Garantizar la asistencia letrada al empleado público, en

el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo en la Administración.

3. Cubrir, mediante mecanismos aseguradores, la responsabilidad civil del empleado público.

Únicamente quedaría exento de cobertura, el supuesto en que la conducta fuera dolosa y así quedase establecido en sentencia judicial firme.

#### CAPÍTULO 9. SALUD LABORAL

a) Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar, una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en la Diputación General de Aragón.

b) Con el fin de garantizar una actuación coordinada en materia de salud laboral, que afecta tanto al colectivo de personal funcionario como al de régimen laboral, la representación y participación en materia de prevención, articulada a través de la Comisión de Salud Laboral, será de forma conjunta para ambos colectivos.

c) Los criterios de aplicación de la legislación vigente y de constitución de la Comisión de Salud Laboral serán establecidos en el ámbito general. Dicha Comisión estará integrada a partes iguales por cinco representantes de la Administración y uno de cada una de las Organizaciones Sindicales.

d) La Comisión de Salud Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Promover la difusión, divulgación y conocimiento de la legislación en materia de Salud Laboral y desarrollar todos sus contenidos.

2. Articular el ámbito específico para la constitución de los órganos de Salud Laboral, teniendo en cuenta para ello la actividad desarrollada por los servicios afectados y el tipo y frecuencia de los riesgos.

3. La elaboración de un mapa de riesgos, antes de la finalización del plazo de vigencia de estos acuerdos, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.

4. La elaboración de planes y programas generales de prevención y su puesta en práctica.

5. El control de los reconocimientos médicos generales y específicos, orientando su eficacia a la prevención de enfermedades con alta posibilidad de contraerse en el ejercicio profesional dentro de la Diputación General de Aragón.

6. Facilitar los cursos de formación que se impartan a los responsables en Salud Laboral que realicen los Sindicatos o la Administración.

7. En general, formular las propuestas que se consideren oportunas en esta materia, a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la legislación vigente.

#### CAPÍTULO 10. MUJER Y TRABAJO

La Administración y los Sindicatos consideran necesario avanzar en la protección de los derechos de los empleados públicos frente a cualquier discriminación por razón de sexo. Para ello la Administración se compromete a salvaguardar y fomentar la igualdad legal entre hombres y mujeres. Toda posible discriminación podrá ser denunciada ante la Administración o Sindicatos con el fin de proceder a su estudio y eliminación, en su caso, por el órgano competente.

#### CAPÍTULO 11. RETRIBUCIONES

Los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que no sean de nombramiento directo, percibirán un incremento de sus retribuciones en el año 1992 del 7,5 % proporcional en relación con el año anterior.

**Año 1992**

Incremento: 7,5 %.

Revisión salarial: En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo interanual registrado a 30 de noviembre de 1992 superara el 6 %, la diferencia por encima de dicha cifra se aplicará sobre el incremento anteriormente señalado, consolidándose el exceso en la masa salarial, abonándose, en su caso, los atrasos por medio de una paga única.

**Año 1993**

En 1993 todo el personal de la Diputación General de Aragón al que hace referencia este Acuerdo percibirá un incremento proporcional fijado en el Índice de Precios al Consumo interanual a 30 de noviembre de 1992 más el 1,25 %, estableciéndose una cláusula de revisión salarial al Índice de Precios al Consumo citado, con una aplicación idéntica a la de 1992.

Administración y Sindicatos firmantes se comprometen a estudiar la aplicación del sistema retributivo en su conjunto con objeto de adecuarlo en los diversos niveles y grupos en función de la responsabilidad y características de los mismos. Ello garantizará la apertura de varillas diferenciales entre niveles para todos los grupos y niveles. Dicha aplicación comenzará su implantación en 1993.

**CAPÍTULO 12. FONDOS ADICIONALES**

Se establecen 40.000.000 de pesetas como Fondos Adicionales para 1992, con la siguiente distribución:

- 10.000.000 para homologación de condiciones de trabajo.
- 10.000.000 para carrera administrativa.
- 10.000.000 para carrera técnica.
- 10.000.000 para formación.

Dicha distribución podrá ser modificada por acuerdo de las partes firmantes.

**TÍTULO IV. ACUERDOS PARA LA ARTICULACIÓN DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA****CAPÍTULO 13. PRINCIPIOS GENERALES**

a) En el marco de lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de junio y teniendo en cuenta las experiencias y procesos de negociación colectiva producidos en la Administración Autonómica, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación, como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones entre la Administración y los Sindicatos.

b) Las partes constatan la necesidad de mejorar los procesos de negociación colectiva. Por ello, consideran conveniente una reordenación del proceso de negociación.

c) Considerando que las controversias deben resolverse, siempre que sea posible, de forma consensuada, ambas partes manifiestan la voluntad de promover y potenciar órganos propios de comunicación y conciliación como instrumentos útiles de solución de diferencias que eviten acudir al conflicto colectivo.

d) Los acuerdos de mayo de 1990, reflejan la creación del Organismo Unitario de Negociación. En él se debe potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación de todos los empleados de la Diputación General de Aragón, en la que se determinen las líneas generales de actuación que afecten a la totalidad de los empleados públicos y continúe en la homologación de las condiciones de trabajo.

e) El Organismo Unitario de Negociación debe articular procesos de negociación colectiva ágiles y eficaces, estableciendo mecanismos de solución de conflictos entre las partes.

**CAPÍTULO 14. CRITERIOS INSPIRADORES DE LA NEGOCIACIÓN**

a) Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

b) Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.

c) La Administración pondrá en conocimiento de los Sindicatos la información y documentación técnica que se le solicite por los mismos con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

d) La Administración y los Sindicatos han negociado un nuevo acuerdo de Derechos y Garantías Sindicales que se une como anexo II.

e) Los Sindicatos firmantes se comprometen a no plantear ni secundar, durante la vigencia de este Acuerdo, reivindicaciones sobre cuestiones pactadas en el mismo y cumplidas por la Administración. Asimismo, plantearán a través de los procedimientos de solución de conflictos que se establecen en este Título IV, las discrepancias que pudieran producirse.

**CAPÍTULO 15. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

a) La negociación colectiva en la Administración Autonómica se desarrollará en los ámbitos y materias que se regulan en los apartados siguientes.

b) En el Organismo Unitario de Negociación, Administración y Sindicatos acuerdan como Mesas y Comisiones específicas de negociación y desconcentradas de este órgano las siguientes:

1. Comisión de Puestos de Trabajo.
2. Comisión de Salud Laboral.
3. Mesa de Transferencias de personal.
4. Comisión de Derechos y Garantías Sindicales.
5. Comisión de Formación.

La composición de las comisiones y de la Mesa será paritaria, de tal manera que haya cinco representantes de la Administración y un representante de cada uno de los Sindicatos. Existirá un coordinador que será uno de los representantes de la Administración. Habrá, asimismo, un Secretario que podrá ser uno de los representantes sindicales o bien una persona distinta de las anteriores que se incorporará a la Comisión sin derecho a voto.

Los representantes de la Administración en las Comisiones y en la Mesa de Transferencias de personal serán designados por el Director General de la Función Pública.

En el Organismo Unitario de Negociación se negociarán las siguientes materias:

- Condiciones generales de trabajo que afecten a todos los empleados públicos de la Diputación General de Aragón.
- Condiciones de trabajo que afecten a colectivos específicos funcionariales o laborales.

Los acuerdos suscritos en este ámbito podrán reenviar la negociación sobre determinadas materias, total o parcialmente, a los ámbitos que se determinen.

La Administración y Sindicatos se comprometen a negociar en el marco establecido, la repercusión que, en las condiciones de trabajo de los empleados públicos puedan originar los procesos de transferencias de la Diputación General de Aragón a otras Administraciones y de éstas a la propia Diputación General de Aragón.

c) El Organismo Unitario de Negociación establecerá las líneas generales que se respetarán en la Mesa General de Negociación y en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Asimismo, serán objeto de información o de consulta, las materias que se contemplan en el presente Acuerdo, así como las contenidas en la Ley 9/1987, de 12 de junio.

d) La coordinación entre los distintos ámbitos de negociación se llevará a cabo con los siguientes criterios:

1. Criterio de primacía, por el cual las partes acuerdan no modificar en ámbitos inferiores los criterios generales acordados sobre las materias tratadas en el ámbito general.

2. Criterio de complementariedad, por el que los Acuerdos o Pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un acuerdo de ámbito superior, no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar el acuerdo de ámbito superior.

3. Criterio de competencia, por el que la aplicación de un Acuerdo o Pacto queda supeditado a que haya sido suscrito según lo establecido en este Título IV.

#### CAPÍTULO 16. ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

a) Las partes consideran conveniente abordar la negociación colectiva desde una perspectiva general en cada período de negociación. En tal sentido, plantearán de manera integral las materias que consideren que deben ser objeto de negociación en cada proceso negociador.

b) El proceso negociador anual se abrirá en la fecha, que, de común acuerdo, fijen la Administración y los Sindicatos más representativos conforme a lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como las Organizaciones a que se refiere el artículo 7.2 de la citada Ley en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Cuando se trate de revisar un acuerdo anterior, la negociación se abrirá cuando lo acuerden las partes firmantes del mismo y en cualquier caso siempre antes de la terminación de su vigencia.

Salvo Acuerdo o Pacto en contrario, éstos se entenderán prorrogados si no mediara denuncia expresa.

c) El desarrollo del proceso negociador se realizará en tres fases:

En la primera fase, la Administración y los Sindicatos se comunicarán sus propuestas de negociación, en las que se especificarán, al menos, las materias que se proponen, los ámbitos a que afecta y el plazo de vigencia del posible Acuerdo o Pacto.

En la segunda fase, las partes fijarán las materias que serán objeto de negociación.

En la tercera fase, se desarrollará la negociación propiamente dicha, durante el tiempo que se estime necesario.

#### CAPÍTULO 17. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

a) Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los Acuerdos o Pactos se dilucidarán a través de una Comisión de Seguimiento establecida ya, que se constituirá en el seno del Órgano Unitario de Negociación. Las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

La citada comisión deberá pronunciarse sobre los asuntos que se le sometan de forma que, en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

b) Los conflictos derivados de la negociación colectiva tendrán un primer tratamiento preventivo, por el cual los Sindicatos se comprometen a comunicar las dificultades surgidas al Órgano Unitario de Negociación, que tratará de eliminarlas a la mayor brevedad posible.

c) Las partes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador o en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.

El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia requerirá la unanimidad de las partes.

d) Una vez finalizado el proceso negociador sin alcanzarse acuerdo entre las partes, éstas actuarán según sus intereses y con arreglo a la normativa vigente.

e) La Administración y Sindicatos establecerán un proce-

dimiento negociador para la fijación de los servicios mínimos en caso de conflicto.

#### CAPÍTULO 18. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Para llevar a cabo la evaluación del desarrollo del presente Acuerdo, la Comisión de Seguimiento mantendrá dos reuniones anuales, a celebrar una en cada semestre, sin perjuicio de lo señalado en el Capítulo XVII.

Todas las referencias expresas a Organizaciones Sindicales se entenderán válidas únicamente para aquellas que firmen el presente Acuerdo o se adhieran posteriormente al mismo.

#### ANEXO I

#### ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACION Y SINDICATOS EN MATERIA DE FORMACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

La Administración y los Sindicatos coinciden en el objetivo de mejorar la calidad del servicio público y la gestión eficaz de los recursos humanos. Ello hace necesario la consecución de acuerdos entre la Administración y las Organizaciones Sindicales con representación en la Diputación General de Aragón en materia de formación y promoción de los empleados públicos en base a obtener los siguientes objetivos:

1. La mejora general en la calidad de la prestación del servicio público.

2. La adecuación del contenido y de los destinatarios en las actividades formativas en base a las necesidades que exige el mejor desempeño del servicio.

3. El perfeccionamiento profesional del personal de la Diputación General de Aragón.

4. La oportuna correlación entre la formación recibida y la potenciación e impulso de la promoción y de la realización de la carrera administrativa.

5. La participación y la colaboración de las Organizaciones Sindicales en los procesos formativos de la Administración.

6. El respeto a los derechos individuales del personal de la Diputación General de Aragón en materia de formación y promoción en el marco del convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

En orden a alcanzar los citados objetivos, la Administración y los Sindicatos establecen en el marco general del presente acuerdo lo siguiente:

*Primero.*—Colaboración Instituto Aragonés de Administración Pública-Organizaciones Sindicales.

a) Para una mayor extensión de la participación en la formación de carácter permanente, las Organizaciones Sindicales dispondrán de una plaza para la asistencia a los cursos impartidos por el Instituto Aragonés de Administración Pública.

b) Las Organizaciones Sindicales podrán proponer al Instituto Aragonés de Administración Pública, aquellas personas que por sus conocimientos o cualidades consideren idóneas para participar como profesorado en cualquier tipo de actividad formativa, sea o no empleado de la Diputación General de Aragón.

c) Las Organizaciones Sindicales podrán efectuar propuestas de aquellas actividades que deseen asumir para su ejecución directa, de acuerdo con la programación pactada, los requisitos establecidos y en proporción a la representatividad de cada una de ellas.

d) La Administración y los Sindicatos estudiarán en cada caso la necesidad de certificar los cursos organizados directamente por las Organizaciones Sindicales que, no estando incluidos en la programación del Instituto Aragonés de Administración Pública, vayan dirigidos hacia el perfeccionamiento de los empleados de las Administraciones Públicas.

**Segundo.—Participación Sindical.**

a) La Comisión de Formación propondrá al Consejo Rector del Instituto Aragonés de Administración Pública los programas formativos que estime convenientes.

b) Las Organizaciones Sindicales podrán proponer cursos programables, atendiendo prioritariamente a las necesidades derivadas de las alteraciones de los contenidos de los puestos de trabajo que se prevean, así como a las de reciclaje y a las aspiraciones educativas y de promoción de los empleados públicos.

c) Las Organizaciones Sindicales podrán presentar ante el Instituto Aragonés de Administración Pública cuantas iniciativas estimen oportunas para el mejor desarrollo de los planes de formación del Instituto y de los distintos Departamentos y Organismos de la Diputación General de Aragón.

d) Los criterios generales que den derecho a la concesión de los cursos de formación se establecerán de acuerdo con las Organizaciones Sindicales.

**Tercero.—Derechos individuales.**

a) En la programación de los cursos se tenderá a facilitar la asistencia a los mismos a todos los interesados. A tal efecto se tendrán en cuenta los horarios y lugares más idóneos.

b) Se conceden hasta 40 horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos.

c) Se concederá permiso no retribuido de una duración máxima de 3 meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, en función del puesto desempeñado, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita, debiendo razonarse la denegación por tales causas.

d) Para favorecer los procesos de integración previstos en las Disposiciones Transitorias 1ª, 2ª y 3ª, del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como los de funcionarización del personal laboral se facilitará el acceso a la titulación de cuantas personas no posean la misma.

A este efecto, y con carácter extraordinario, se concederá hasta un máximo de 25 días laborables, no necesariamente consecutivos, y sin perjuicio de las necesidades del servicio, para acudir a las clases precisas para obtener la titulación.

**ANEXO II****DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES****Primero.—Locales.**

Las Secciones Sindicales y los órganos de representación del personal, tanto laboral como funcionario, al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, tienen sus locales centrales en el Edificio Pignatelli. Dichos locales estarán dotados del material necesario para facilitar su actividad.

La Administración se compromete a realizar las gestiones oportunas para habilitar en Huesca y Teruel locales para el desempeño de la actividad de las Organizaciones Sindicales y Organos señalados anteriormente.

No obstante lo anterior, los Sindicatos podrán llegar a acuerdos con la dirección de los distintos Centros de Trabajo de la Diputación General de Aragón para la utilización de locales en los mismos.

**Segundo.—Dispensados.**

Las Organizaciones Sindicales con representación en esta

Comunidad Autónoma, para un adecuado cumplimiento de las obligaciones y deberes sindicales de sus Delegados, podrán designar previa propuesta a la Administración, un número total de cuarenta y dos personas, a las cuales se les dispensará de su asistencia al trabajo, para hacerse cargo de los cometidos propios de su función sindical en la Administración. Tales dispensados permanecerán en la situación de servicio activo siéndoles respetados los derechos, tanto económicos como profesionales que tal situación conlleva.

Cuando el dispensado, antes de pasar a tal situación percibiera retribuciones variables, referidas a nocturnidad, festivos y, en su caso, de similar naturaleza, el sueldo a percibir será el resultado de hallar la media, sin incidencias, de los seis meses previos al pase a la situación de dispensado.

De no existir acuerdo entre el dispensado y la Administración, en cuanto a las cantidades a percibir, se tratará el asunto en la Comisión de Derechos y Garantías Sindicales, donde se tomará acuerdo al respecto.

Las dispensas tendrán siempre la consideración de totales.

Una vez efectuada la solicitud de dispensa, la Administración deberá contestar en el plazo de un mes desde la fecha de solicitud. En el caso de que no se produzca la contestación en dicho plazo, se podrá reiterar la solicitud por el Sindicato solicitante. Desde ese momento, la Administración dispondrá de un plazo de diez días para contestar. Si tampoco se produce la contestación, se considerará concedida la dispensa.

El reparto de los cuarenta y dos dispensados será el siguiente:

UGT .....	18
CSIF .....	10
CC. OO. ....	10
CEMSATSE .....	2
USO .....	2

Tales designaciones quedarán sujetas a la conformidad del Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales, basada en las necesidades del servicio que cuando sean debidamente justificadas podrán determinar la necesidad de modificar la propuesta.

La dispensa dejará de tener efecto automáticamente cuando se produzca un traslado de puesto de trabajo. En este caso se deberá renovar la petición de dispensa, si se estima conveniente.

Cuando una Organización Sindical manifieste que desea dejar sin efecto una dispensa, la Administración acusará recibo de la misma a dicho Sindicato, perdiendo el interesado su condición de dispensado.

**Tercero.—Horas sindicales.**

La bolsa de 66.000 horas concedida por la Administración a las Organizaciones Sindicales para su utilización por miembros de Comités de Empresa, miembros de Juntas de Personal, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, como garantía de las horas que tanto la norma laboral pactada como la normativa vigente fija para tales representantes en los cometidos propios de su función sindical en esta Administración, deberá repartirse entre los cinco Sindicatos con representación en la Administración de la Comunidad Autónoma, en forma directamente proporcional al número de representantes legales electos de cada sindicato.

El reparto por Sindicatos de la bolsa será:

UGT .....	29.510
CSI-CSIF .....	16.732
CC. OO. ....	14.083
CEMSATSE .....	3.073
USO .....	2.602

Las horas concedidas podrán ser utilizadas también por las personas designadas por los Sindicatos en las condiciones establecidas en el párrafo siguiente.

Cada Sindicato dispondrá de 600 horas anuales como máximo, que se detraerán de su cuota en la bolsa para ser utilizadas

en casos puntuales y para tareas específicas por las personas que se designen, en relación con la actividad sindical en la Administración Autonómica. Cuando se quiera hacer uso de estas horas, los Sindicatos propondrán a la persona correspondiente con un plazo de diez días, y la Administración se pronunciará atendiendo a las necesidades del servicio.

En el cómputo de las horas de la bolsa no se tendrán en cuenta las utilizadas para la asistencia a las reuniones de la Comisión de Personal, Órgano Unitario de Negociación, Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Mesa General de Negociación y Mesa Sectorial de Sanidad.

No procederá la acumulación de horas para la dispensa total o parcial de un empleado público, entendiéndose por éstas todas las que supongan una periodicidad superior a un día a la semana. No obstante, previo acuerdo con el Secretario General de cada Departamento, y justificado por necesidades del servicio, el uso de las horas podrá hacerse con carácter periódico prefijado; tales acuerdos serán comunicados a la Dirección General de la Función Pública por aquél.

La Administración y las Organizaciones Sindicales son conscientes de la necesidad de establecer un sistema de control del uso de las horas sindicales en beneficio de ambas partes, de los empleados públicos y de los ciudadanos. Para ello es, en primer lugar, necesario que la relación de personas con derecho a uso de las horas correspondientes a cada Sindicato obre en poder de la Administración y sea actualizada según se vayan produciendo cambios.

En cuanto al control del uso de las horas, se establece según los siguientes criterios:

— Los jefes de las unidades correspondientes tendrán notificación escrita de las personas que en su unidad tienen derecho al uso de la bolsa de horas.

— Se facilitará a los jefes de las unidades correspondientes un estadillo por cada persona con derecho a uso de la bolsa de horas, en el que se harán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos, días en que se hace uso de las horas, intervalo horario en que se usan dichas horas, totalización diaria de las mismas, motivo del uso de las horas y tiempo de preaviso. Los estadillos se cumplimentarán por quintuplicado ejemplar.

— Mensualmente se totalizará el número de horas para cada persona y dos ejemplares del estadillo, firmados por el jefe de la unidad y el interesado se remitirán al Servicio de Ordenación de la Función Pública. Uno de esos ejemplares se remitirá a la Organización Sindical correspondiente. Un tercer ejemplar será entregado por el jefe de la unidad al interesado.

Los dos ejemplares restantes obrarán en poder del Departamento, uno para la Secretaría General y el otro para el jefe de la unidad.

Se procurará que el uso de las horas sindicales sea notificado al jefe de la unidad correspondiente con 48 horas de antelación mínima, siempre que ello sea posible.

**Cuarto.**—Delegados Sindicales.

Los Sindicatos que hayan obtenido más del 10 % de los Delegados elegidos (UGT, CSI-CSIF, CC. OO.) tendrán cada uno un total de ocho Delegados Sindicales.

Los Sindicatos que hayan obtenido menos del 10 % de los delegados elegidos (CEMSATSE Y USO) tendrán cada uno un total de tres Delegados Sindicales.

**Quinto.**—Subvención económica.

La cantidad a repartir entre las Organizaciones Sindicales en 1992 para la acción sindical será de siete millones de pesetas, distribuida de la siguiente manera:

UGT .....	2.886.275
CSI-CSIF .....	1.841.151
CC. OO. ....	1.719.094
CEMSATSE .....	273.257
USO .....	280.223

El abono de las cantidades, su justificación y demás trámites

necesarios se registrarán por un nuevo decreto que sustituya al actualmente en vigor en esta materia.

**Sexto.**—Derecho de reunión.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente respecto a las asambleas de funcionarios y personal laboral convocadas por representantes sindicales y del personal, Administración y Organizaciones Sindicales coinciden en la necesidad de regular lo concerniente a asambleas y reuniones convocadas por estas últimas. El derecho de reunión aquí establecido afectará tanto a las asambleas que puedan convocarse para el personal de cada centro, como aquellas que afecten a los afiliados a cada Sindicato y se articulará según las siguientes consideraciones:

**Convocantes.**—Estarán legitimadas para convocar las reuniones a que se refiere este Acuerdo las Organizaciones Sindicales con representación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Cada Sindicato podrá convocar a todos los empleados públicos o a sus propios afiliados.

Cada Sindicato podrá convocar al año dos reuniones de una hora de duración para el personal que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma, 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.

**Asambleas extraordinarias.**—Los empleados públicos 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.

**Preaviso.**—Las convocatorias de las asambleas ordinarias a que se refiere este punto serán presentadas con, al menos, 48 horas de antelación. Las asambleas extraordinarias se comunicarán con, al menos, 24 horas de antelación. Se especificará en las mismas el colectivo a 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 de la Función Pública, así como a los responsables de cada Centro, en su caso.

**Reuniones de las Secciones Sindicales.**—Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección General de la Función Pública, y autorización por ésta, en su caso, las Organizaciones Sindicales podrán convocar a sus afiliados a reuniones extraordinarias:

En la comunicación se hará constar:

— Objeto de la reunión.

— Afiliados afectados.

— Fecha de celebración.

— Hora de comienzo.

— 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.

**Séptimo.**—Formación.

Los Sindicatos podrán proponer a la Comisión de Derechos y Garantías Sindicales la celebración de cursos en materia sindical. Con carácter excepcional la Administración podrá conceder permiso para la asistencia a tales cursos.

### ANEXO III

#### LABORALIZACION DEL GRUPO E

El Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su Disposición Adicional 2ª, expresa que el Cuerpo Subalterno quedará «a extin-

guir» en cuanto a la afectación de sus vacantes al régimen jurídico funcional.

De conformidad con la normativa vigente y con lo dispuesto en el capítulo IV. 1 de este Acuerdo, los funcionarios del Grupo E podrán aspirar a integrarse en el régimen jurídico laboral por tiempo indefinido, según los siguientes criterios:

1. La laborización de este personal tendrá, en todo caso, carácter de voluntariedad.

2. Todos aquellos que deseen realizar esta modificación en su régimen jurídico podrán solicitarlo al Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales.

3. Recibida la solicitud se iniciarán los trámites oportunos que concluirán con el perfeccionamiento de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

4. Todos los funcionarios del Grupo E que hayan optado por la modificación de su régimen jurídico pasarán a integrarse en la categoría laboral de Personal de Servicios Auxiliares, de conformidad con el Convenio Colectivo vigente para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón.

5. El personal que pase a la situación laboral quedará en su cuerpo funcional de origen en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

6. El tiempo reconocido de servicios prestados en la Administración Pública se computará a efectos de antigüedad en el régimen laboral.

7. Como consecuencia de lo anterior, al personal que haya realizado la opción le será de aplicación todas las disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral, así como los convenios colectivos que se aprueben para el personal que presta servicios en la Diputación General de Aragón.

### III. Otras disposiciones y acuerdos

#### DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

**1110** *ORDEN de 30 de julio de 1992, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se autoriza al Ayuntamiento de Zaragoza para concertar un préstamo con el Banco de Crédito Local de España, por un importe de 2.000.000.000 de pesetas, con destino a financiar parcialmente inversiones consignadas en el Presupuesto de 1992.*

Examinado el expediente tramitado por el Ayuntamiento de Zaragoza para concertar una operación de crédito.

RESULTANDO que dicho Ayuntamiento, en sesión del Pleno de la Corporación celebrada el día 30 de julio de 1992, con el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros, adoptó el acuerdo de aprobar la contratación de un préstamo con el Banco de Crédito Local de España, por importe de 2.000.000.000 de pesetas, con destino a financiar parcialmente inversiones consignadas en el Presupuesto de 1992.

El presupuesto en el que figura esta operación fue expuesto al público en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Zaragoza, del día 17 de enero de 1992, según consta en el expediente.

RESULTANDO que la cuantía de dicho préstamo rebasa el 5 por 100 de los recursos liquidados por operaciones corrientes de la última liquidación practicada y que la carga financiera del Ayuntamiento de Zaragoza, que asciende a 10.023.640.432 pesetas, es asumible con sus recursos por operaciones corrientes, del año 1992 que ascienden a 38.376.355.000 pesetas.

CONSIDERANDO que las Entidades locales pueden concertar préstamos para financiar inversiones, conforme a lo previsto en los artículos 49 y siguientes de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, y que precisa autorización por no reunir los requisitos establecidos en el artículo 54.3 de la Ley citada.

CONSIDERANDO que, conforme a lo previsto en el artículo 53 del Estatuto de Autonomía de Aragón y artículo 54.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, corresponde a la Diputación General de Aragón la autorización de dicha operación de crédito, en ejercicio de su competencia de velar por los intereses financieros de los Entes locales de su territorio.

VISTOS la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, y demás disposiciones de su aplicación.

Este Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, en ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto 80/1986, de 31 de julio, de la Diputación General de Aragón, ha resuelto autorizar al Ayuntamiento de Zaragoza para concertar un préstamo con el Banco de Crédito Local de España, por importe de 2.000.000.000 de pesetas, para financiar parcialmente inversiones consignadas en el Presupuesto de 1992. Zaragoza, 30 de julio de 1992.

El Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales,  
JOSE ANGEL BIEL RIVERA

**1111** *ORDEN de 30 de julio de 1992, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se autoriza al Ayuntamiento de Cariñena (Zaragoza) para concertar un préstamo con la Caja Rural del Campo de Cariñena, por un importe de 54.000.000 de pesetas, con destino a refinanciar un préstamo existente con dicha entidad y para inversiones del Presupuesto Municipal de 1992.*

Examinado el expediente tramitado por el Ayuntamiento de Cariñena para concertar una operación de crédito.

RESULTANDO que dicho Ayuntamiento, en sesión del Pleno de la Corporación celebrada el día 30 de abril de 1992, con el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros, adoptó el acuerdo de aprobar la contratación de un préstamo con la Caja Rural del Campo de Cariñena, por importe de 54.000.000 de pesetas, con destino a refinanciar un préstamo existente con dicha entidad y para inversiones del Presupuesto Municipal de 1992.

Dicho préstamo fue expuesto al público en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Zaragoza, del día 23 de junio de 1992, sin que se presentase reclamación alguna, según consta en el expediente.

RESULTANDO que la cuantía de dicho préstamo rebasa el 5 por 100 de los recursos liquidados por operaciones corrientes de la última liquidación practicada y que la carga financiera del Ayuntamiento de Cariñena, que asciende a 33.134.590 pesetas, es asumible con sus recursos por operaciones corrientes, que ascienden a 110.992.000 pesetas.

RESULTANDO que la finalidad del Ayuntamiento de Cariñena es refinanciar, en mejores condiciones financieras, un préstamo de 11.000.000 de pesetas, no autorizado por la Diputación General de Aragón. El resto de 43.000.000 de pesetas para inversiones del Presupuesto Municipal de 1992.

CONSIDERANDO que las Entidades locales pueden concertar préstamos para la conversión y sustitución total o parcial de operaciones preexistentes, conforme a lo previsto en el artículo 50.2. c) y otros de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, y que precisa autorización por no reunir los requisitos establecidos en el artículo 54.3 de la Ley citada.

CONSIDERANDO que, conforme a lo previsto en el artículo 53 del Estatuto de Autonomía de Aragón y artículo 54.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, corresponde a la Diputación General de Aragón la autorización de dicha operación de crédito, en ejercicio de su competencia de velar por los intereses financieros de los Entes locales de su territorio.