

3. Selección.

3.1. La selección de los becarios se efectuará por una comisión formada por los siguientes miembros de la Dirección General de Tributos y/o de la Subdirección Provincial de Economía y Hacienda del Servicio Provincial de Zaragoza.

—Presidente: Un Jefe de Servicio de la Dirección General de Tributos.

—Vocales: Tres Jefes de Sección de la Dirección General de Tributos y/o de la Subdirección de Economía y Hacienda del Departamento.

—Secretario: Un funcionario de la Dirección General de Tributos o de la Subdirección de Economía y Hacienda del Departamento.

3.2. La comisión valorará las propuestas de los solicitantes de conformidad con el siguiente baremo:

—Expediente académico, hasta 5 puntos.

—Experiencia en actividades tributarias, hasta 2,5 puntos.

—Cursos y otros méritos, hasta 2 puntos.

—Conocimientos informáticos, hasta 0,5 puntos.

3.3. No podrán ser seleccionados aquellos solicitantes que hubieren disfrutado de alguna beca en el ámbito de la Dirección General de Tributos o de las Subdirecciones Provinciales de Economía y Hacienda del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, en los cinco años inmediatamente anteriores a la presente Orden.

La última fase de la selección se efectuará mediante una entrevista personal a los doce primeros candidatos, resultante de la fase de concurso de méritos, valorándose la misma hasta un máximo de 3 puntos. Los diez candidatos que no resulten seleccionados quedarán en calidad de reservas a los efectos de lo señalado en la base 3.5 de la presente resolución.

3.4. La concesión de las dos becas se realizará por Orden del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, siendo incompatible con cualquier otro tipo de becas o ayudas similares concedidas por Entidades públicas o privadas.

3.5. En caso de renuncia o incumplimiento de las condiciones previstas en las presentes bases, la beca vacante será ofrecida al primer candidato que figure en la lista de reserva, y así, sucesivamente.

Asimismo, la lista de reserva prevista en la presente convocatoria será también de aplicación a las vacantes que pudieran derivarse de las becas convocadas con anterioridad a esta Orden, siempre que se hubiere agotado el número de reservas contemplado en las mismas y no hubiere finalizado su período de vigencia.

4. Período de disfrute.

El período de duración de las becas se extenderá desde el 1 de enero de 2004, o en su defecto, desde la fecha de la incorporación, hasta el 31 de diciembre de 2004, pudiendo ser prorrogadas por un año.

La dotación anual de la beca prorrogada experimentará un incremento igual al I.P.C., condicionado a la existencia de crédito presupuestario.

5. Dotación y devengo.

5.1. La beca estará dotada con 900 euros mensuales que se harán efectivos por meses vencidos.

5.2. Por el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo se procederá a contratar una póliza de seguros de accidentes a favor del becario seleccionado, en tanto esté en el ejercicio de sus funciones.

6. Obligaciones del becario.

6.1. El becario desarrollará sus actividades en jornada de 30 horas semanales, en horario de 8:30 a 14:30, de lunes a viernes, en las dependencias de la Dirección General de Tributos o de la Subdirección Provincial de Economía y Hacienda del Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo en Zaragoza.

6.2. La condición de becario no dará lugar, bajo ningún

concepto, a relación laboral o administrativa con la Diputación General de Aragón, ni a su inclusión en la Seguridad Social.

7. Certificado en prácticas.

La Dirección General de Tributos o la Subdirección Provincial de Economía y Hacienda, según corresponda, expedirán a la finalización de las becas el correspondiente certificado de los trabajos realizados.

8. Incidencias

8.1. Por el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo se resolverán cuantas incidencias pudieran suscitarse en la aplicación de las presentes bases.

8.2. Las becas podrán ser rescindidas por incumplimiento de las obligaciones inherentes al becario.

9. La presente convocatoria de becas se ha gestionado por procedimiento de «tramitación anticipada de gastos», quedando la adjudicación de las mismas sometida a la condición suspensiva de existencia de crédito adecuado y suficiente para garantizar el pago de las mensualidades correspondientes a ellas, con cargo al presupuesto del ejercicio 2004.

Zaragoza, 28 de noviembre de 2003.

El Consejero de Economía, Hacienda
y Empleo,
EDUARDO BANDRES MOLINE

3156 RESOLUCION de 28 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de «Empleados de Notarías de Aragón».

Visto el texto del convenio colectivo del sector de «Empleados de Notarías de Aragón» (Código de Convenio 72/0001/5), suscrito el día 6 de octubre de 2003, de una parte por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios (APAN) en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Dirección General el día 23 de octubre de 2003 y presentada documentación complementaria el día 28 de noviembre de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración acuerda: *Primero*.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zaragoza, 28 de noviembre de 2003.

El Director General de Trabajo e Inmigración,
ANGEL JOSE MORENO ZAPIRÁIN

ANEXO CONVENIO COLECTIVO PARA EMPLEADOS DE NOTARIAS DE ARAGON

TITULO I

Artículo 1.—Objeto y ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre los Notarios pertenecientes al Colegio Notarial de Zaragoza y sus empleados, ámbito personal para el que se contrae este Convenio, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación.

No obstante, subsistirán y se respetarán las condiciones

laborales más beneficiosas, tanto las de carácter económico como las de cualquier otra naturaleza, y los derechos adquiridos que cualquier empleado viniera disfrutando individualmente a la entrada en vigor de este Convenio, en cuanto ya nacidos al amparo de la normativa en vigor al tiempo de constituir su relación laboral con un Notario.

Artículo 2.—Ambito territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 3.—Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá la vigencia de dos años, contado desde el día uno de Enero de dos mil tres, cualquiera que sea la fecha de su definitiva aprobación y publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» y con efectos retroactivos a la indicada fecha únicamente respecto de las retribuciones reguladas.

De no mediar denuncia formal expresa por cualquiera de las partes, formalizada con un mes de antelación a su vencimiento natural, las presentes normas se entenderán prorrogadas tácitamente por periodos anuales completos, comprometiéndose las partes a negociar las revisiones salariales cada año.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo único, orgánico e indivisible y, a efectos de su interpretación y aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

TITULO II

Artículo 5.—Concepto de empleado y empresario.

A efectos de este Convenio son empleados:

Las personas que están contratadas por un Notario del Colegio Notarial de Zaragoza para prestarle servicios retribuidos en su despacho u oficina, en régimen de dependencia y bajo su dirección, con objeto de ayudarle en el ejercicio de su profesión o actividad notarial.

A efectos de este Convenio son empresarios todos los Notarios del ámbito territorial al que se contrae.

Artículo 6.—Organización del trabajo.

Dentro de los límites establecidos en la legislación vigente, en las legislaciones notarial y laboral y en el presente Convenio, la organización del trabajo corresponde exclusivamente al Notario bajo cuya dependencia y responsabilidad actuarán los empleados.

Artículo 7.—Clasificación de los empleados.

A los efectos de este Convenio el personal se clasificará en los siguientes grupos:

Grupo primero.—Se incluyen los siguientes empleados:

a) El empleado con conocimientos jurídicos suficientes para redactar documentos bajo la dirección del Notario y atender con arreglo a las órdenes del mismo las consultas que se formulen.

b) El empleado con conocimientos técnicos suficientes para llevar, bajo la dirección del Notario, la organización de cualquier departamento de la oficina.

Grupo segundo. Se incluyen los siguientes empleados:

a) El empleado con conocimientos suficientes para redactar documentos que no requieran una especial preparación jurídica.

b) El empleado con conocimientos técnicos suficientes para desarrollar trabajos específicos.

c) El empleado con conocimientos suficientes para realizar trabajos de oficina y/o administrativos que no requieran una especial preparación.

Grupo tercero. Se incluyen los siguientes empleados:

El empleado que realiza trabajos de carácter accesorio como recados, tareas de limpieza y otros análogos.

Se incluyen en esta categoría los empleados no comprendidos en ninguna de las otras categorías.

Artículo 8.—Inclusión en los distintos grupos de clasificación.

1.—La inclusión del empleado en un grupo y nivel determinados se efectuará de acuerdo con las funciones que éste va a desempeñar en la notaría, haciéndose constar dicho grupo y nivel en el contrato de trabajo.

2.—Dicha inclusión se entenderá sin perjuicio de que el Notario pueda encomendar a cualquiera de sus empleados, por necesidades puntuales del servicio y de manera transitoria, la realización de cualquier tipo de trabajo que sea necesario para el adecuado y eficaz funcionamiento de su despacho.

3.—Los trabajadores que realicen funciones de un grupo profesional superior por un periodo de seis meses consecutivos en un año u ocho meses no consecutivos en dos años, pasarán a pertenecer al nuevo grupo profesional con el nivel retributivo que corresponda.

Artículo 9.—Duración y forma del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá adoptar cualquiera de las modalidades que permita la Ley.

2. El contrato de duración determinada por obra o servicio, previsto en el apartado 1-a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con una duración máxima de nueve meses. En el supuesto que una vez cumplido el plazo antes citado, el trabajador continuará prestando sus servicios, dicha relación laboral se considerará indefinida.

3.—El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1-b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con una duración máxima de nueve meses en un periodo de doce meses. En el supuesto que una vez cumplido el plazo antes citado, el trabajador continuará prestando sus servicios, dicha relación laboral se considerará indefinida. Se considera que existe la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se produzca un incremento del volumen de trabajo.

4.—Los contratos que se suscriban bajo la modalidad de trabajo en prácticas, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estarán sujetos, como mínimo, a las siguientes percepciones salariales:

Primer año: 70% del salario correspondiente al grupo 2º a).

Segundo año: 90% del salario correspondiente al grupo 2º a).

5.—La forma escrita será obligatoria en aquellos casos en que venga exigida por la legislación laboral.

Artículo 10.—Derecho preferente de contratación.

1.—Todo empleado que se halle en situación de desempleo por extinción de su relación laboral indefinida con un Notario por alguna de las causas del artículo 14, gozará de derecho preferente a contratar, conforme a su Grupo, con un Notario de su misma localidad, distrito o Colegio.

2.—La preferencia juega frente a cualquier persona en la que no concurran las mismas circunstancias y respecto a todo contrato laboral cualquiera que sea su clase.

3.—El derecho preferente de contratación del empleado se extinguirá en los siguientes casos:

a) Cuando realice una nueva contratación, con un Notario o con cualquier otro empleador y haya transcurrido el periodo de prueba.

b) Cuando, durante el periodo de desempleo, el titular hubiera renunciado a una oferta de trabajo que se le hubiere formulado por un Notario de la localidad, distrito o Colegio en las condiciones establecidas en este Convenio.

c) Cuando el empleado cumpla la edad de 63 años.

Procedimiento de contratación.

1.—El Notario que recibiera ofertas de contratación por parte de empleados que justifiquen hallarse en la situación prevista en el párrafo 1 del artículo 10, podrá realizar, sin más, su contratación, procediendo a comunicarlo a la Entidad que

a estos efectos sea constituida por la representación o representaciones Sindicales firmantes de este Convenio.

2.—Si no hubiera tenido ofertas, o éstas fuesen insuficientes para cubrir los puestos de trabajo previstos, el Notario se dirigirá a la Entidad referida en el párrafo anterior, expresando su deseo de contratar empleados en el número y para los puestos de trabajo que al efecto indicará.

3.—En el plazo de diez días, la citada Entidad le hará llegar relación de los empleados de la localidad, distrito o Colegio, que ostenten derecho preferente de contratación y que hayan remitido a dicha Entidad la pertinente comunicación de su situación de desempleo, acompañada del correspondiente curriculum de cada uno, en el que constará su respectivo nombre, apellidos, edad, dirección, titulación, méritos y nivel de conocimientos, en unión de copia de los documentos que justifiquen auténticamente lo consignado en el curriculum y del contrato y sus modificaciones de la última relación laboral de carácter indefinido mantenida durante los dos últimos años.

En tal relación podrá constar, previa comunicación escrita de cada empleado cuya copia se adjuntará, su disposición a aceptar empleo en el puesto de trabajo ofrecido.

4. Recibida dicha relación, por carta certificada con aviso de recibo, el Notario ofrecerá de modo inmediato la contratación conforme a este Convenio a los empleados que consten en aquella y cuya última relación de empleo se hubiere mantenido con Notario de la misma localidad, distrito o Colegio, siempre que existan al menos dos del nivel del puesto de trabajo de que se trate, dispuestos a aceptar empleo en el mismo.

A los efectos del cómputo del número mínimo de dos empleados por cada puesto de trabajo de igual nivel, contarán los empleados que lo ostenten y los que teniéndolo superior hubiesen comunicado su disposición a aceptar el empleo ofrecido.

5.—Las contrataciones realizadas conforme al número anterior serán comunicadas por el Notario a la Entidad antes citada. La misma comunicación se hará por el Notario en cuanto a los empleados que hubieren rechazado su oferta o no la hubiesen contestado en el plazo de quince días.

6. En cuanto a los puestos de trabajo que no hubieran podido ser cubiertos con empleados que, en número suficiente, ostenten el derecho de contratación preferente conforme a lo prevenido en este mismo artículo, podrá el Notario contratar libremente a personas aun cuando nunca hubiesen tenido relación laboral con un Notario, conforme al sistema general de contratación contenido en el artículo 9.

Artículo 11.—Periodo de prueba.

Podrá concertarse en contrato escrito un período de prueba que no excederá de seis meses, para los empleados incluidos en el Grupo Primero, letras a) y b); tres meses para los empleados incluidos en el Grupo Segundo, letras a), b) y c); y un mes como máximo para los empleados incluidos en el Grupo Tercero, durante el cual cualquiera de las partes podrá resolverlo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la denuncia, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Tras la conversión de un contrato temporal en indefinido, no existirá período de prueba.

Artículo 12.—Causas generales de suspensión.

La suspensión de la relación laboral tendrá lugar por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y con los efectos que determina dicho artículo y siguientes.

Artículo 13.—Permiso sin sueldo.

Los empleados tendrán derecho a un máximo de quince días naturales de permiso especial, sin sueldo ni retribución alguna, dentro del año, en los siguientes casos:

a) Por enfermedad de excepcional gravedad de su cónyuge, padres e hijos, debidamente justificada.

b) Otras causas justificadas que serán apreciadas en cada caso por el Notario.

c) Se extenderán estos derechos a los supuestos de parejas de hecho, debidamente inscritas.

Artículo 14.—Causas de extinción.

La relación laboral se extinguirá por las causas legal y/o jurisprudencialmente establecidas.

Artículo 15.—Extinción por dimisión del trabajador.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, precisará que éste preavise con la siguiente antelación:

Grupo Primero: dos meses.

Grupo Segundo: un mes.

Grupo Tercero: quince días.

2. En caso de incumplimiento en el preaviso de extinción del contrato por parte del trabajador, será descontada la parte proporcional del salario que corresponda, en función de los días de preaviso que resten del cómputo de lo pactado, de la liquidación que se efectúe a causa de dicha extinción.

TITULO III.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales en jornada partida y de treinta y cinco horas semanales en horario de jornada continuada, distribuidas en ambos casos de lunes a viernes, ambos inclusive, con independencia de las guardias que el Notario venga obligado a realizar, y que serán atendidas por las personas que en cada caso éste estime precisas.

La aplicación de la jornada partida de treinta y ocho horas semanales se llevará a cabo teniendo libres las tardes de los viernes.

Durante el período comprendido entre el uno de Junio de cada año y el día quince de octubre, ambos inclusive, la jornada semanal tendrá la forma de continuada.

Las personas que concurren a las guardias que el Notario venga obligado a realizar, serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo utilizado en la realización de dichas guardias. Esta compensación se disfrutará de común acuerdo entre el notario y el empleado afectado por la misma. A petición del empleado, la compensación habrá de materializarse en un plazo máximo de tres meses desde la guardia realizada.

Mediante acuerdo entre las partes, podrán establecerse sistemas de organización o determinación del tiempo de trabajo distintos de los antes fijados

Artículo 17. Descanso semanal.

Sin perjuicio de lo pactado en el artículo anterior, los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal continuado de cuarenta y ocho horas que, por norma general, comprenden los días sábado y domingo, con excepción de lo pactado en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo fijada tendrá el concepto de hora extraordinaria y será pagada con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se realicen entre las veintidós horas y las seis horas del día laboral de que se trate, las mismas serán pagadas con un incremento del cien por cien sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen en días festivos, serán pagadas con un incremento del ciento cincuenta por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Para la determinación del valor de la hora ordinaria (sueldo-hora) se dividirá el sueldo anual bruto que perciba el empleado, por el número de horas laborales-año, según este Convenio, es decir, mil seiscientos noventa y tres horas.

No obstante, lo anterior, mediante acuerdo entre las partes, podrá sustituirse dicha retribución, con disfrute de tiempo de descanso.

TITULO IV.

Artículo 19. Estructura salarial.

1.—El salario de Convenio de los empleados estará compuesto por los sueldos mínimos reflejados en las tablas del punto 6 de este artículo y los complementos de antigüedad.

2.—El salario se devengará por periodos mensuales efectuándose el pago el último día de cada mes.

3.—El sueldo bruto anual se podrá distribuir en doce, catorce, quince o dieciséis pagas integras, previo acuerdo entre las partes (Notario y empleado).

4.—Las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota a cargo de los empleados de la Seguridad Social, y cualquier otro concepto a cargo de los empleados, se deducirán a éstos al efectuarse el pago de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

5.—El pago se justificará documentalmente, con expresión de las deducciones procedentes.

6.—La concreción cuantitativa del salario total anual, para el año 2.003, incluidas las gratificaciones extraordinarias, es el resultado de aplicar un incremento del 3,5% sobre las tablas del año 2.002, resultando para cada grupo el siguiente cuadro:

1.—Notarías de las capitales de Zaragoza, Huesca y Teruel:	
Grupo primero letras a) y b)	23.734,12 euros
Grupo segundo letra a)	20.561,06 euros
Grupo segundo, letra b)	18.915,16 euros
Grupo segundo, letra c)	16.210,42 euros
Grupo tercero	12.197,60 euros

2.—Resto de Notarías de la Comunidad Autónoma de Aragón:

A) Notarías en las que se autoricen cada año, más de mil instrumentos, excluidos protestos y pólizas:

Grupo primero letras a) y b)	19.049,13 euros
Grupo segundo letra a)	16.866,36 euros
Grupo segundo, letra b)	14.748,67 euros
Grupo segundo, letra c)	13.204,12 euros
Grupo tercero	12.082,67 euros

B) Resto de las Notarías en las que no se autoricen cada año, mas de mil instrumentos, excluidos protestos y pólizas:

Grupo primero letras a) y b)	17.858,56 euros
Grupo segundo letra a)	15.812,21 euros
Grupo segundo, letra b)	13.826,88 euros
Grupo segundo, letra c)	12.378,86 euros
Grupo tercero	11.327,51 euros

7.—Para el año 2004, segundo año de vigencia del presente Convenio, los conceptos salariales del mismo, se incrementarán en el índice de precios al consumo, previsto por el Gobierno.

Si al final del año 2004, el IPC real fuera superior al previsto, se revisarán los salarios, en el porcentaje de exceso que resultare.

Artículo 20. Complementos por antigüedad.

Los empleados afectados por el ámbito de este Convenio percibirán el complemento de antigüedad con arreglo a la siguiente escala:

Antigüedad	Porcentaje
Más de cuatro años	5%
Más de ocho años	10%
Más de doce años	15%

Más de quince años	20%
Más de dieciocho años	25%
Más de veintiún años	30%
Más de veinticuatro años	35%
Más de veintisiete años	40%
Más de treinta años	45%
Más de treinta y tres años	50%

Se entenderá que la antigüedad del empleado es la que se deriva de la primera contratación con un Notario.

No se computarán los periodos de excedencia voluntaria y los de inactividad laboral.

En el caso de los trabajadores que procedan de antiguos Corredores de Comercio, la antigüedad se contará a partir de la fecha de fusión de los cuerpos de Corredores de Comercio y Notarios, es decir desde el uno de octubre de dos mil.

Artículo 21.—Pagas extraordinarias.

Los empleados, cuya empresa no opte por prorratear las pagas extraordinarias, tendrán derecho a percibir tres de estas los días: cinco de abril, treinta de junio y quince de diciembre.

Artículo 22.—Complementos especiales.

Mientras dure una baja por enfermedad o maternidad, el Notario complementará al empleado afectado su salario en la misma cantidad en que vea disminuida su nómina por razón de aquella.

Artículo 23.—Compensación y absorción.

Si la retribución total abonada al empleado fuese, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida por todos los conceptos en este Convenio aplicable, el exceso sobre ésta podrá ser utilizado para absorber y compensar los incrementos que resulten del expresado Convenio.

TITULO V.

Artículo 24.—Vacaciones.

Los empleados disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año que serán ininterrumpidas, salvo pacto en contrario.

Cuando el número de empleados sea inferior a tres, las vacaciones de éstos serán entre los días uno de julio y treinta y uno de agosto. En los demás casos, el plazo para poder disfrutarlas será entre el uno de junio y el treinta de septiembre de cada año. No obstante, podrán exceptuarse de tales términos aquellos períodos que coincidan con los de mayor actividad en cada despacho.

Las vacaciones de los empleados con menos de un año de servicio serán proporcionales a los días efectivamente trabajados dentro del año natural de que se trate.

Artículo 25.—Permisos y ausencias.

El empleado, previo aviso y justificación y con la excepción prevenida en los apartados cinco y seis de este artículo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los períodos de tiempo que se indican a continuación:

1.—Por razón de matrimonio propio, el empleado tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

El empleado que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia.

2.—Cinco días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consanguinidad, tres días en los mismos supuestos para el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos plazos se aumentarán en dos días si el empleado tuviere que realizar un desplazamiento.

En el caso de hijos prematuros o que requieran hospitaliza-

ción (art. 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho a una hora de ausencia, dentro de la jornada laboral y a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, pudiendo acceder tanto la madre como el padre, si trabajan los dos.

3.—Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el Notario pasar al empleado afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización o remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

5.—Para realizar funciones sindicales o de representación de los empleados en los términos establecidos legal o convencionalmente

6.—Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales (art. 37.3 f Estatuto de los Trabajadores).

7.—De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y en lo legislado para la conciliación de la vida familiar y laboral, el permiso por maternidad/paternidad queda regulado de la siguiente manera:

a) Descanso por maternidad (art. 48 del Estatuto de los Trabajadores):

Tendrá una duración de dieciséis semanas y será ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en el caso de parto múltiple.

El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, aunque las seis semanas de descanso posteriores al parto las disfrutará obligatoriamente la madre.

Las diez últimas semanas, y siempre que los dos trabajen, las podrán disfrutar el padre o la madre.

Por opción de la madre, éstas diez semanas últimas las podrá disfrutar el padre, de forma simultánea o sucesiva a la madre.

Y asimismo estas últimas diez semanas podrán ser a tiempo parcial convirtiéndose en veinte semanas y pudiendo disfrutarlas tanto el padre como la madre, de forma simultánea o sucesiva, siendo necesario en este caso, el acuerdo del empresario.

La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad.

En el caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores), el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

b) Descanso por adopción o acogida de menores de seis años (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Tendrá una duración de dieciséis semanas y será ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en el caso de adopción o acogida múltiple.

La distribución será a opción de los interesados. Si el padre y la madre trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva.

En caso de adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

Esto será válido para niños y niñas de más de seis años cuando se trate de menores discapacitados o cuando, por sus

circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

c) En todo caso, si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

d) Lactancia (art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores):

Una hora de ausencia, dentro de la jornada laboral de la madre o del padre, que se podrá dividir en dos fracciones de media hora, hasta que el recién nacido cumpla nueve meses, por naturaleza, adopción o acogimiento.

Se puede sustituir la ausencia de una hora por una reducción de media hora en la jornada normal (entrar media hora más tarde o salir media hora antes). Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.

La concreción de los dos puntos anteriores, corresponde al trabajador.

8.—Los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios de formación específica profesional, estudios de enseñanzas media o superior, cualquiera que sea su especialidad o centro en que los curse, tendrán derecho a un permiso en los días lectivos, sin merma de su retribución ni disminución del período vacacional, por el tiempo necesario para la recepción y práctica de las enseñanzas correspondientes, hasta un máximo de diez días, a lo largo del período escolar, para la asistencia a exámenes que, posteriormente deberá justificar.

No obstante, si las necesidades del servicio lo impusieren, atendiendo al número de empleados de su mismo centro de trabajo que ejerza dicho derecho, en relación con el número total de empleados o por otra justa causa, podrá sustituirse, a juicio del Notario, por un permiso especial, igualmente anual, de diez días en época de exámenes finales, de junio, septiembre o diciembre.

9.—Un día por fallecimiento de parientes dentro del tercer grado de consanguinidad y por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos, cuñados, y por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días, si el acontecimiento tuviere lugar fuera del lugar de trabajo.

10.—Cinco días laborables cada año para asuntos propios, sin que en este supuesto precise el empleado justificar la causa de su ausencia.

Se extenderán estos derechos, en los casos que corresponda a las parejas de hecho debidamente inscritas.

Artículo 26.—Excedencias.

En los demás aspectos no regulados en este Convenio, las excedencias, tanto voluntarias como forzosas, quedarán reguladas por lo determinado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El empleado, en un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

Durante el plazo de excedencia voluntaria, que no podrá ser por tiempo inferior a un año, ni superior a diez años, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones derivados del contrato, por lo que el empleado no percibirá remuneración por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad, también quedará en suspenso el derecho de contratación preferente establecido en esta Convenio.

TITULO VI.

Artículo 27.—De la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio, convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en las Notarías afectadas por la aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

TITULO VII.

Artículo 28.—Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los empleados, se clasifican, atendida su importancia, trascendencia y grado de culpabilidad, en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

Como criterio interpretativo en la aplicación del cuadro de faltas establecido en los artículos siguientes, a efectos de calificación de la falta y graduación de la sanción se tendrá en cuenta que, en atención a las características de la actividad, el deber de lealtad del empleado se considera de muy especial relevancia.

Artículo 29.—Son faltas leves:

- 1.—Incorrección con los clientes y compañeros.
- 2.—Retraso y negligencia en el cumplimiento de las tareas.
- 3.—Incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada.
- 4.—La falta de puntualidad no justificada hasta cuatro veces al mes.
- 5.—Los errores leves y reiterados en el desempeño del trabajo.
- 6.—La falta al trabajo un día, en un período de un año, sin causa justificada.
- 7.—En general, el incumplimiento de los deberes o su cumplimiento con negligencia.

Artículo 30.—Son faltas graves:

- 1.—La falta de disciplina en el cumplimiento de los deberes.
- 2.—Las ofensas verbales o físicas a superiores o compañeros.
- 3.—El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o la negligencia de la que se deriven perjuicios graves.
- 4.—La reiterada desconsideración con los clientes en el ejercicio del trabajo.
- 5.—La falta de asistencia al trabajo durante dos días en el período de un mes, sin causa justificada.
- 6.—El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- 7.—La falta de puntualidad no justificada más de cuatro y menos de diez veces al mes.
- 8.—El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 9.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 10.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 11.—La negligencia en la custodia de documentos o material propio de la notaría.
- 12.—La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña.

13.—La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.

Artículo 31.—Son faltas muy graves:

- 1.—Agresiones físicas a superiores o compañeros.
- 2.—Acoso sexual.
- 3.—Embriaguez habitual en el trabajo.

4.—Realización de actividades que impliquen competencia desleal al Notario.

5.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

6.—La infidelidad en la custodia de documentos o fondos o su apropiación o utilización indebida.

7.—La manifiesta y reiterada insubordinación.

8.—La falta de asistencia al trabajo, no justificada durante tres o más días al mes.

9.—La falta reiterada de puntualidad, no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

10.—El quebrantamiento del secreto profesional.

11.—La reincidencia en la comisión de faltas graves, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanción por las mismas.

12.—Abuso de autoridad.

Artículo 32.—Las sanciones correspondientes a las faltas cometidas serán:

A) Para las faltas leves:

- 1.—Amonestación verbal o por escrito.
- 2.—Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Para las faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

C) Para las faltas muy graves:

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

2.—Descenso del nivel profesional.

3.—Despido disciplinario.

Artículo 33.—Procedimiento sancionador.

1.—La imposición de cualquier clase de sanción, incluido el despido, requerirá únicamente el cumplimiento de los requisitos formales establecidos en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—Si la sanción consistiera en suspensión de empleo y sueldo, el cumplimiento efectivo de la misma podrá demorarse, si así lo estima oportuno el Notario, hasta que dicha sanción sea firme, bien por no haber sido impugnada dentro de plazo ante la jurisdicción laboral, bien por haber sido confirmada por ésta.

TITULO VIII.

Artículo 34.—Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Trabajo ante Pantallas de Visualización de Datos (PVD).

La jornada total de una persona frente a una PVD no podrá superar las cuatro horas y media diarias. Si el trabajo con ellas es continuo, dicha persona tendrá derecho a un descanso de diez minutos cada hora y media.

El puesto de trabajo tendrá las siguientes condiciones:

La pantalla no deberá tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario, y la imagen de la misma deberá ser estable, sin fenómenos de destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad. El usuario de PVD deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y/o el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, así como adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno. La pantalla deberá ser orientable e inclinable a voluntad y con facilidad para adaptarse a las necesidades del usuario.

El teclado debe ser inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no provoque cansancio en brazos y manos. La superficie deberá ser mate para evitar los reflejos. Tendrá que haber espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos o las manos.

El asiento debe ser ajustable en altura. El respaldo debe

tener una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar. Su altura e inclinación han de ser ajustables. La profundidad del asiento debe ser regulable, de tal forma que el usuario pueda utilizar eficazmente el respaldo, sin que el borde del asiento le presione las piernas. Todos los mecanismos de ajuste deben ser fácilmente manejables desde la posición sentada y estar contruidos a prueba de cambios no intencionados. Se recomienda la utilización de sillas dotadas de ruedas. Se pondrá un reposapiés a disposición de quienes lo deseen.

La mesa de trabajo habrá de tener una superficie poco reflectante, ser de dimensiones suficientes y permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio. El soporte de los documentos deberá ser estable y regulable y estar colocado de tal modo que se reduzcan al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y los ojos. El espacio deberá ser suficiente para permitir a los trabajadores una posición cómoda. El puesto de trabajo deberá tener una dimensión suficiente para permitir cambiar de postura y de movimientos de trabajo.

Todos los puestos de trabajo estarán provistos de portadocumentos o atriles ajustables en altura, inclinación y distancia, teniendo suficiente tamaño para acomodar los documentos y siendo opacos y con una superficie de baja reflectancia y con la resistencia suficiente para soportar el peso de los documentos, sin oscilaciones.

El acondicionamiento del lugar de trabajo y del puesto de trabajo, así como la situación y las características técnicas de las fuentes de luz artificial deberán coordinarse de tal manera que se eviten los deslumbramientos y reflejos molestos en la pantalla u otra parte del equipo.

La temperatura en los puestos de trabajo, se situará en época de verano, entre los 23° y los 26° grados y en época de invierno, entre los 20° y los 24° grados. La humedad relativa para cualquiera de las temperaturas comprendidas dentro de dicho rango se mantendrá entre el 45 y el 65 por ciento.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les realice un reconocimiento médico anual, en las condiciones estipuladas legalmente.

Artículo 35.—Botiquín.

Todos los centros de trabajo estarán provistos de un botiquín que contendrá como mínimo, los materiales y productos determinados en la normativa vigente.

TITULO IX.

Artículo 36.—Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento.

Como Comisión paritaria y conforme al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento de este Convenio.

Artículo 37.—Funciones.

Sin perjuicio de la competencia atribuida a los Tribunales de la Jurisdicción ordinaria, compete a esta Comisión el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación, con carácter general, de lo pactado en este Convenio, y el ejercicio de cualesquiera otras funciones que por la Ley y por la Costumbre le correspondan.

Son también funciones que se le encomiendan:

1.—Todas las que se le atribuyen en el texto del presente Convenio.

2.—Emitir dictámenes e informes sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, a petición de cualquier interesado.

3.—Organizar cursillos, seminarios u otras actividades dirigidas a los empleados para procurar su capacitación y perfeccionamiento profesionales.

4.—Y cualesquiera otras que resulten de las normas legales vigentes o que se establezcan en lo sucesivo y se refieran a la

interpretación, cumplimiento o ejecución de este Convenio, así como determinar las reglas de su propio funcionamiento u organización interna.

Artículo 38.—Composición.

La Comisión Mixta estará integrada por seis miembros, tres representantes de los Notarios y tres de los trabajadores, designados por las respectivas organizaciones firmantes de este Convenio.

La Comisión nombrará de su seno un Presidente y un Secretario que no podrán pertenecer a la misma organización. Ambos cargos se turnarán entre las respectivas representaciones.

Artículo 39.—Duración de los cargos.

Los cargos tendrán la duración que se establece para la vigencia del Convenio.

Artículo 40.—Funcionamiento.

La Comisión Mixta se constituirá y podrá adoptar acuerdos cuando estén presentes, al menos, dos componentes de cada parte. Al comienzo de cada sesión se determinarán los asistentes que tienen derecho a voto, atribuyéndose, necesariamente, este derecho a igual número de miembros de cada representación.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 41.—Resoluciones.

En materias de su competencia, las cuestiones que se le sometan habrán de formularse en escrito fundamentado.

La Comisión Mixta resolverá en el plazo de treinta días hábiles a contar desde la fecha en que reciba el escrito, previa audiencia de los interesados y práctica de pruebas que estime pertinentes.

No podrán intervenir en la deliberación y votación los miembros que sean parte interesada en la cuestión sometida a debate.

Artículo 42.—Financiación.

Los gastos que se ocasionen por la creación y funcionamiento de la Comisión Mixta serán sufragados, en defecto de acuerdo, por mitad entre las organizaciones patronales y de empleados.

Artículo 43.—Domicilio.

El domicilio de la Comisión Mixta se ubica en el Colegio Notarial.

Artículo 44.—Sumisión procesal.

Con renuncia al fuero propio que pudiera corresponderles, cada uno de los Notarios y empleados vinculados por el presente Convenio, y sobre los litigios que de la relación laboral pudieran surgir individualmente entre ellos, se someten de modo expreso a los órganos jurisdiccionales laborales ordinarios que sean competentes por razón del lugar en que la indicada relación se desarrolle o se haya desarrollado.

Artículo 45.—Formación profesional.

La formación a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, contribuirá a desarrollar la eficacia y competencia de las Notarías y la calidad de prestación del servicio, así como a adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo, favoreciendo igualmente, la promoción del personal y siendo elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional.

A tal fin, y con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de Notarías, las partes firmantes se comprometen a estudiar formulas que permitan desarrollar dicha formación.

Artículo 46.—Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y Notarías incluidos en el

ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización en el marco de lo acordado por los agentes sociales en II.-ASESCLA y en su Reglamento de aplicación.

DISPOSICION FINAL

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados existente con anterioridad al nuevo regulado en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos y niveles:

1.—Empleados provenientes de Notarios:

Grupo primero:

Letra a) = Oficial primero.

Letra b) = Oficial primero.

Grupo segundo:

Letra a) = Oficial segundo.

Letra b) = Auxiliar.

Letra c) = Copista.

Grupo tercero = Subalterno.

2.—Empleados provenientes de Corredores de Comercio, que realicen las siguientes funciones:

Grupo primero:

Letra a) =

Letra b) =

Grupo segundo:

Letra a) = Contratos entre particulares:

Préstamos, reconocimientos de deuda, compraventa de acciones y participaciones sociales.

Certificaciones de saldo con cálculo.

Letra b) = Preparación y seguimiento de Pólizas:

Comprobación de los datos de los contratantes, datos económicos, facultades de representación en el caso de intervenir personas jurídicas, comprobación de fechas.

Letra c) = Tratamiento informatizado de las

Pólizas (Gestión).

Libro Registro:

Fotocopiado de las pólizas en hojas indubitadas, ordenar las mismas por fechas, sellado del Tomo, asiento y folio.

Certificaciones de conformidad con Libro de Registro.

Certificaciones de saldo sin cálculo.

Notificaciones.

Gestión contable:

Facturación, seguimiento de cobros, reclamación de impagos.

Grupo tercero = Archivo de copias de pólizas.

Archivo de fotocopias de escrituras. Reparto de pólizas a los Bancos.

A efectos de determinar el grupo profesional que corresponda a los empleados provenientes de Corredores de Comercio, se aplicará aquel en el que realice la mayor parte de sus funciones durante su actividad laboral.

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

3157 *ORDEN de 11 de noviembre de 2003, del Departamento de Industria, Comercio y Turismo por la que se aprueba la ampliación del plan eólico estratégico de GAMESA-I, en las condiciones que se citan. Referencia. Exp. nº 3/1998*

Vista la solicitud efectuada por Grupo Auxiliar Metalúrgico S. A. (GAMESA), que tuvo entrada en la Diputación General de Aragón en fecha 23 de octubre de 1998, así como la documentación aportada en plazo y el expediente derivado de dicha solicitud, relativos a la aprobación de la Ampliación del Plan Eólico Estratégico GAMESA-I, aprobado con fecha 22 de abril de 1997, y cumplidos los trámites reglamentarios

ordenados en el Decreto 279/1995, de 19 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el procedimiento para la autorización de las instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de la energía eólica, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Visto el escrito presentado por GAMESA Energía, S. A. de fecha 8 de mayo de 2003 en el que se solicitaba el cambio de titularidad de los expedientes autorizados y en tramitación por GAMESA a favor de GAMESA Energía.

Visto el escrito presentado con fecha 26 de diciembre de 2000, en el que GAMESA solicitaba la subrogación de las autorizaciones concedidas a los Planes Eólicos Estratégicos de GAMESA a GAMESA Energía.

Considerando que con fecha 10 de febrero de 1999 se somete a su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» para presentación de alegaciones y solicitudes en competencia.

Visto que se presentan alegaciones por Sociedad Española de Ornitología con fecha 10 de marzo de 1999 y por Taim NEG Micon Eólica con fecha 15 de marzo de 1999

Considerando que, a la vista de las fechas de solicitud e información pública, están en competencia con el plan solicitado los que se indican: el Plan eólico de Desarrollos Eólicos, S. A.—Reformado con fecha de entrada 14 de diciembre de 1998, Plan eólico de GEA-II con fecha de entrada 20 de enero de 1999, Plan eólico de EPESA con fecha de entrada 25 de enero de 1999, Modificación del Plan eólico estratégico de DERASA con fecha de entrada 9 de febrero de 1999, Ampliación del Plan eólico estratégico de BBB Umwelttechnik con fecha de entrada 13 de febrero de 1999, Plan eólico de Taim Neg Micon Eólica-3 con fecha de entrada 4 de marzo de 1999..

Considerando que además, a la vista de las fechas de solicitud e información pública, están en competencia con el plan solicitado: Plan eólico de BBB Umwelttechnik-II con fecha de entrada 7 de octubre de 1998 y Ampliación del Plan eólico de Preneal con fecha de entrada 24 de septiembre de 1998.

Considerando que con fecha 13 de abril de 1999 Grupo Auxiliar Metalúrgico, S. A. (GAMESA) presentó la documentación a que hace referencia el artículo 5.3. del mencionado Decreto 279/1995.

Vistos los informes emitidos por el Departamento de Agricultura y Medio Ambiente, de fecha 12 de julio de 1999; y del Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes de fecha 23 de noviembre de 1999.

Considerando la planificación energética, el estudio contrastado de los datos eólicos previos que se utilizarán como base de la investigación, el grado de viabilidad económica, la aportación tecnológica y los efectos industriales y socioeconómicos del Plan en la Comunidad Autónoma así como su incidencia medioambiental en contraste con los mismos aspectos de los planes presentados en competencia.

Vistos: el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto, y modificado por Ley Orgánica 6/1994, de 24 de marzo y por Ley Orgánica 5/1996, de 30 de diciembre; los Reales Decretos 2596/1982 de 24 de julio, 539/1984 de 8 de febrero y 570/1995, de 7 de abril, sobre transferencias de competencias, funciones y servicios de la Administración del Estado a la Diputación General de Aragón en materia de industria, energía y minas; el Decreto 279/1995, de 19 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el procedimiento para la autorización de las instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de la energía eólica, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón; la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico; el Real Decreto 2818/98, de 23 de diciembre sobre producción de Energía Eléctrica por instalaciones abastecidas por recursos o fuentes de energía renovables, residuos y cogeneración; la Ley 30/1992 de