

Por cada miembro del servicio/hora o fracción	15,39 euros
Todo-terreno:	
Por cada salida	17,44 euros
Por todo-terreno/Kilometro o fracción recorrido	0,41 euros
Por cada miembro del servicio/hora o fracción	11,29 euros
Escalera de emergencia:	
Por cada salida	17,44 euros
Por cada miembro del servicio/hora o fracción	11,29 euros
-Epígrafe cuarto: Suministro de agua	
Por salida de vehículo	31,81 euros
Por autobomba/hora o fracción	16,42 euros
Por cada miembro del servicio/hora o fracción	11,29 euros
-Epígrafe quinto: Equipo de excarcelación:	
Por cada salida de equipo	35,91 euros
Por cada miembro del servicio/hora o fracción	18,47 euros

### 13. Ordenanza reguladora de la tasa por la recogida y eliminación o reciclado de residuos sólidos urbanos.

Se modifica el art. 6 que queda redactado como sigue: "Artículo 6.2 Las tarifas de aplicación se incrementarán en un 2,6 % (IPC interanual según datos del INE).

6.2. A tal efecto, se aplicarán las siguientes tarifas:

Por cada vivienda	37,95 euros/año.
Por cada establecimiento industrial	63,25 euros/año.
Por cada establecimiento comercial no alimentario	80,50 euros/año.
Por cada establecimiento comercial de alimenta.	115,00 euros/año.
Por cada establecimiento de bar o cafetería	92,00 euros/año.
Por cada establecimiento de restauración	126,05 euros/año.
Por cada establecimiento de turismo verde-rural, mínimo	34,50 euros/año, por plaza
Por cada establecimiento de hotel u hostel, por plaza	3,45 euros/año.
Por cada establecimiento de campings, por plaza	2,30 euros/año.
Por cada establecimiento de campings, por plaza de bungalow	3,45 euros/año.
Por cada establecimiento de albergue, por plaza	2,59 euros/año.
Por acampada fija controlada, por plaza	1,15 euros/año.
Por recogida especial, sin continuidad temporal a concertar	
Por recogida en el municipio de Foradada de Toscar	517,50 euros/año.
Por recogida en Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido	11.500,00 euros/año.
Por kg. vertido en vertedero, o fracción, de R.S.U., generado en el ámbito comarcal	0,034 euros/kilogramo.

### 14. Ordenanza fiscal del servicio de ayuda a domicilio.

Se modifica el art. 6 que queda redactado como sigue: "Artículo 6.2 Las tarifas de aplicación se incrementarán en un 2,6 % (IPC interanual según datos del INE).

Corresponderá la aplicación de la siguiente tabla por hora:

SEADO

Renta per cápita	Euros/hora
Hasta 180,30 euros/mes	0,00 euros/hora
Desde 180,31 euros/mes a 210,35 euros/mes	1,20 euros/hora
Desde 210,36 euros/mes a 240,40 euros/mes	1,60 euros/hora
Desde 240,41 euros/mes a 270,46 euros/mes	2,00 euros/hora
Desde 270,47 euros/mes a 300,51 euros/mes	2,40 euros/hora
Desde 300,52 euros/mes a 330,56 euros/mes	3,21 euros/hora
Desde 330,57 euros/mes a 360,56 euros/mes	4,01 euros/hora
Desde 360,57 euros/mes a 390,66 euros/mes	4,81 euros/hora
Desde 390,67 euros/mes a 420,71 euros/mes	5,61 euros/hora
Desde 420,72 euros/mes a 450,76 euros/mes	6,41 euros/hora
Desde 450,77 euros/mes a 480,81 euros/mes	7,21 euros/hora
Más de 480,82 euros/mes	10,26 euros/hora

SERVICIO DE FISIOTERAPIA

Renta per cápita	Euros/hora
Desde 180,30 euros/mes	3,08 euros/hora
Desde 180,31 euros/mes a 210,35 euros/mes	5,37 euros/hora
Desde 210,36 euros/mes a 240,40 euros/mes	5,35 euros/hora
Desde 240,41 euros/mes a 270,46 euros/mes	5,49 euros/hora
Desde 240,47 euros/mes a 300,51 euros/mes	6,16 euros/hora
Desde 300,52 euros/mes a 330,56 euros/mes	6,69 euros/hora
Desde 330,57 euros/mes a 360,61 euros/mes	7,38 euros/hora
Desde 360,62 euros/mes a 390,66 euros/mes	8,17 euros/hora
Desde 390,67 euros/mes a 420,71 euros/mes	9,10 euros/hora
Desde 420,72 euros/mes a 450,76 euros/mes	10,17 euros/hora
Desde 450,77 euros/mes a 480,81 euros/mes	11,39 euros/hora
Más de 480,82 euros/mes	12,83 euros/hora.

16. Ordenanza reguladora de la tasa por la prestación del servicio de retirada y depósito de vehículos. Se modifica el art. 6 que queda redactado como sigue: "Artículo 6.2 Las tarifas de aplicación se incrementarán en un 2,6 % (IPC interanual según datos del INE). A tal efecto se aplicarán las siguientes tarifas:

Por retirada de automóvil o similar	135,43 euros
Por retirada de ciclomotor o similar	66,72 euros

18. Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por uso del telecentro de Labuerda de la Comarca de Sobrarbe. Se modifica el art. 6 que queda redactado como sigue: "Artículo 6. A tal efecto se aplicarán las siguientes tarifas:

Alquiler de despachos para todos los usos excepto el alquiler para teletrabajar:	
- ½ hora:	0,60 •
- 1 hora:	1 •
- Bono de 10 horas:	8 • (0,80 €/hora)
- Bono de 20 horas:	12 • (0,60 €/hora)
- Bono de 30 horas:	15 • (0,50 €/hora)
Opción para el alquiler de despachos para personas que teletrabajen:	
- 1 hora:	0,80 •
- Bono de 10 horas:	6 • (0,60 €/hora)
- Bono de 20 horas:	10 • (0,50 €/hora)
- Bono de 30 horas:	14 • (0,47 €/hora)
- Bono mensual:	35 • (media jornada)
- Bono mensual:	55 • (jornada completa)

Grabación de CD's (por unidad):

- Incluyendo compra del mismo:	4 •
- Sin compra del mismo:	3 •

Impresiones: (precio por página):

- Inyección color A4:	0,25 •
- Láser blanco y negro A4:	0,06 •

Servicio de fax: (por página):

- Recepción:	0,40 •
- Envío a misma provincia:	0,60 •
- Envío a resto de España:	0,80 •
- Envío a Europa:	1,50 •
- Envío a resto de mundo:	3,50 •
Servicio de escáner:	0,25 • /página

En Aínsa-Sobrarbe, a 19 de enero de dos mil cuatro.- El presidente, Enrique Campo Sanz.

## Administración Autonómica

### GOBIERNO DE ARAGÓN

#### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

284

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la provincia de Huesca, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-03 al 31-12-05, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), esta Dirección Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial, con código de convenio 2200715, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Huesca, 15 de enero de 2004.- El director provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Francisco Jordán de Urries Senante.

#### CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Artículo 1º.

Partes que concertan el presente convenio. El presente convenio es suscrito por la parte social, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., y por la parte empresarial, por A.E.S.A. (Asociación de Empresas de Servicios Asistenciales). Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la Firma del presente convenio.

Artículo 2º.

Ámbito de aplicación funcional. El presente convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre aquellas personas físicas o jurídicas que, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente, tengan la condición de empleadoras y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente, siempre y cuando se dediquen aquellas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas «actividades de servicios de ayuda a domicilio».

Artículo 3º.

Ámbito de aplicación territorial. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en toda la Provincia de Huesca y a todas las empresas que presten Servicios de Ayuda a Domicilio en dicha Provincia.

**Artículo 4º.**

Ámbito personal. El presente convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el artículo 2º, sea cual fuere la categoría profesional de los trabajadores o el tipo de jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente y en la normativa laboral vigente en cada momento. El presente convenio forma un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituido por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro.

**Artículo 5º.**

Ámbito aplicación temporal. El presente convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2.003 y finalizando el 31 de diciembre de 2.005, en todas sus cláusulas obligacionales. No obstante su entrada en vigor y duración, el mismo tiene efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2003.

**Artículo 6º.**

Denuncia. El presente convenio no precisa de denuncia expresa llegado a su término, sin perjuicio de la vigencia establecida para alguna de sus partes. Las partes de su contenido que sean normativas mantendrán convenio colectivo, tanto para los empleadores, como para los que contratara posteriormente, por vez primera, a través de subrogación o por cualquier otra fórmula. Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de dos meses desde que la iniciativa sea tomada por algunas de ellas.

**Artículo 7º.**

Comisión paritaria. Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este convenio o para determinar el convenio aplicable en caso de concurrencia, se creará la comisión paritaria del mismo, que estará compuesta por cuatro miembros de cada parte firmante del presente convenio, y que serán designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente convenio y en el plazo de quince días desde su publicación. Dicha comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse en los contenidos señalados en los acuerdos sobre arbitrajes laborales vigentes en cada momento en todo Aragón o en Huesca. Dicho trámite se reconoce como obligatorio y previo al ejercicio de las acciones que cupieran a las partes. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de convocatoria. Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquellos que estén representados por otro miembro de la comisión, a través de escrito al efecto en que se hace referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido de voto. De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

**Artículo 8º.**

De los arbitrajes. 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(SAMA), que afecten a los trabajadores y empresas 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 el II ASECLA y en su Reglamento de Aplicación.

**Artículo 9º.**

Ingreso. El ingreso de personal en las empresas se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de colocación y por lo dispuesto en el presente convenio. La empresa adjudicataria repartirá las horas de prestación de servicios, asegurando a la plantilla su jornada habitual sin ningún tipo de reducción de su horario laboral por orden de antigüedad. En caso de necesitar más personal se podrán efectuar nuevas contrataciones.

**Artículo 10º.**

Plazas vacantes. La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, siempre en función de las necesidades del servicio y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan por rescisión o suspensión total o parcial del contrato de trabajo con un trabajador, sean cualesquiera las causas que la motiven. Tal cobertura será realizada, preferentemente, a través de la ampliación de jornada de trabajadores a los que con anterioridad se les hubiera reducido por pérdida de usuarios o necesidades del servicio. En ausencia de ellos, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas económicos. En otro caso se procederá a la cobertura de la vacante con personal en las mismas condiciones de jornada que el antiguo trabajador. En cualquier caso, tendrán preferencia quienes hayan tenido un reconocimiento administrativo o judicial de un derecho de reincorporación o ampliación de jornada. En supuestos de incapacidad temporal del trabajador o de suspensión de la relación laboral, el puesto de trabajo será cubierto internamente por la duración de tal situación, siempre y cuando subsistan los servicios a ser prestados.

**Artículo 11º.**

Calendario laboral. Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral y de vacaciones, que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, en el que deberán constar los horarios, los días festivos y laborables del año y los períodos vacacionales orientativos.

**Artículo 12º.**

Vacaciones. Los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales 20 días como mínimo se disfrutarán en los meses de Julio, Agosto, y Septiembre, y 10 días en los meses de invierno.

Para proceder a la elección de vacaciones y sólo en caso de no lograr un acuerdo previo, se realizará un sorteo que determine qué trabajadora o trabajadores comienzan la elección de dichos turnos. En años posteriores se tendrá en cuenta el sorteo realizado con anterioridad para privilegiar a quienes resultaron menos favorecidas en aquél, estableciendo las rotaciones que se estimen adecuadas.

**Artículo 13º.**

Condiciones de trabajo. Los trabajadores que tengan trato directo con los usuarios de los servicios sociales recibirán la información adecuada sobre las características de los servicios a prestar. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infecciosas-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se dará la oportuna información a los delegados de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente. Cuando surja un problema entre trabajador y usuario, y previa intervención del coordinador del servicio, se adoptarán las medidas pertinentes, recomendándose que se produzca una rotación de trabajadores o usuarios, a ser posible, del mismo distrito. De dichas decisiones se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores. Cauteladamente, no se realizará prestación de servicios a usuarios que hayan puesto en peligro la integridad física de los trabajadores, siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia. Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieren condiciones de peso o especial padecimiento del usuario, se procurará que la movilidad la realicen dos personas.

**Artículo 14º.**

Clasificación y funciones de las categorías. Los grupos, funciones y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin pretensión de exhaustividad y sin obligación de tenerlos, cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, pudiendo, en cualquier caso, las empresas establecer categorías análogas si las necesidades así lo aconsejan:

Funciones: Las funciones desempeñadas serán interpretadas de acuerdo con las bases del concurso público que, en su caso, exista, con los contratos laborales efectuados y con las normativas de todo tipo vigentes en cada momento.

Grupo I: Coordinador. Ayudante de coordinación.

Grupo II: Psicólogo. Logopeda. Educadores. Fisioterapeutas. Trabajador social. Otras.

Grupo III: Jefe de administración. Oficial administrativo de 1ª. Oficial administrativo de 2ª. Auxiliar administrativo.

Grupo IV: Auxiliar de ayuda a domicilio.

- Coordinador de servicios: Trabajador con la titulación precisa y suficiente, cuya función consiste en la organización, dirección y supervisión operativas del trabajo realizado por el personal auxiliar, atención y apoyo al mismo, atención del teléfono móvil y la prestación directa de los servicios propios de su titulación a los correspondientes usuarios. A tal efecto se establece una ratio para los servicios de ayuda a domicilio (en los que los coordinadores de servicios serán preferentemente trabajadores sociales), en concepto de norma de calidad de obligado cumplimiento, que supone la existencia de un trabajador social por cada 100 usuarios, siempre que la atención semanal a los mismos sea de trescientas horas. Serán funciones de ellos la realización de los informes precisos sobre la marcha de los servicios. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.

- Ayudante de coordinación: Son los trabajadores encargados de realizar el trabajo bajo la supervisión del correspondiente coordinador. Son funciones concretas de esta categoría la realización de los cuadrantes de seguimiento e incidencias, la previsión de suplencias a efectuar, la comunicación de variaciones y otros datos del personal auxiliar y de los usuarios, la recogida de datos para la facturación, el abono de nóminas y el análisis de la productividad y otras funciones similares.

- Las funciones de los trabajadores comprendidos en el grupo II, «especialistas», serán las propias de las titulaciones habilitantes para su desempeño.

- Las funciones desempeñadas por los trabajadores comprendidos en el grupo III, «administración», serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas; y convenios existentes.

- Auxiliares de ayuda a domicilio: Para delimitar las funciones de la presente categoría se tendrá en especial consideración la descripción del servicio a prestar realizada por la entidad contratante de tales servicios. La descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

a) Trabajos generales de atención en el hogar: Tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

b) Trabajos de atención personal: Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

#### Artículo 15º.

Teléfono para la coordinación permanente de los servicios. Las empresas sujetas a este Convenio deberán garantizar la comunicación gratuita de las auxiliares con las coordinadoras poniendo a disposición de las auxiliares los medios necesarios a tal efecto. La finalidad de esta disposición será la de facilitar la comunicación entre las auxiliares y la empresa para informar de las sustituciones de los servicios en situaciones urgentes o especiales. La no utilización de los medios dispuestos por las empresas para este fin no generará obligación de compensación de la empresa a la auxiliar.

#### Artículo 16º.

Promoción profesional. Cuando se produzcan vacantes en alguna categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir implique una cualificación, nivel de estudios o requisitos profesionales determinados, que estén en posesión de personal de la empresa que ejerza funciones propias de una categoría profesional inferior, se establecerá el sistema de promoción profesional adecuado para que se garantice dicha cobertura con trabajadores ya existentes en la empresa. Tal sistema preservará la igualdad de oportunidades que cumplan los requisitos precisos. El sistema de promoción será consensuado con la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 17º.

Jornadas y horarios. Se establece una jornada laboral de 1.755 horas anuales con una media de 39 horas semanales de trabajo efectivo, que serán distribuidas, preferentemente, de lunes a viernes, en horario de 08:00 a 15:48, sin perjuicio de que la prestación de servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que pueden suponer determinados servicios. Los trabajadores que deseen voluntariamente trabajar festivos, sábados y domingos, podrán ampliar su jornada de trabajo. En el caso que la plantilla actual no desee ampliar su horario y jornada, la empresa adjudicataria podrá contratar personal sólo para esa ampliación de jornada.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario, como las empleadas en desplazamientos, a partir del primer usuario y hasta el último, independientemente de la jornada continuada o no. Igualmente será efectivo de trabajo el tiempo dedicado a funciones de coordinación y control. Si la jornada realizada es completa y su prestación es continuada, en los términos que marca el art 34.4 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido de 15 minutos. El descanso que corresponda para jornadas inferiores y continuadas sólo será considerado como tiempo efectivo de trabajo y, por consiguiente, retribuido cuando así se establezca en cada empresa. Las empresas podrán señalar otros tipos de jornada que permitan cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de éstos en las jornadas establecidas con anterioridad, previa consulta e información con las representantes de los trabajadores.

#### Artículo 18º.

Horas festivas y horas nocturnas. Las horas que sean trabajadas en horario que, de acuerdo a la legislación vigente, sea nocturno, si tal condición no está implícita en la categoría profesional o puesto de trabajo, serán retribuidas con un incremento sobre el salario base ordinario de, al menos, un 25%. El horario comprendido en los catorce festivos especiales del calendario laboral será retribuido con un incremento del salario base ordinario de un 50%.

#### Artículo 19º.

Horas extraordinarias. Se suprimirán totalmente. Únicamente en supuestos inevitables y teniendo en cuenta la imprescindibilidad de la prestación del servicio, se podrán realizar horas extraordinarias. Dichas horas serán retribuidas con un incremento del 75% del salario por hora ordinaria de trabajo.

#### Artículo 20º.

Licencias, permisos y excedencias. Previo aviso y justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de la correspondiente remuneración en los siguientes supuestos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. Cuando se requiera desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

- Dos días por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Un día por los motivos expuestos en el punto anterior cuando el parentesco sea de tercer grado.

- Un día por boda de hijos, hermanos, padres, cuando la misma coincida con el horario laboral.

- Por el tiempo preciso indispensable para la asistencia de Consultorios médicos siendo justificadas por escrito con parte facultativo.

- El tiempo imprescindible para la realización de técnicas de preparación al parto para los trabajadores embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Un día por traslado de domicilio habitual.

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

- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes.

- Cualesquiera otros que se reconozcan legal o contractualmente.

Todas las horas de ausencia al trabajo no justificadas fehacientemente podrán descontarse de los emolumentos que perciba el trabajador.

El trabajador que cuente con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso sin sueldo entre quince días y dos meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez en períodos de tres años. Así mismo, este derecho estará limitado por la disponibilidad de la empresa, siendo ésta en última instancia la que decida sobre su concesión. En todo caso, se establece el límite de un trabajador con derecho a este permiso, por cada cincuenta de plantilla.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un periodo de tiempo comprendido entre seis meses y tres años, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Cuando exista causa prevista legalmente, de suspensión del contrato de trabajo (ejercicio de funciones sindicales o de cargo público electo, etc.), el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto mientras duren las causas señaladas, debiendo comunicar a la empresa su reincorporación dentro del mes siguiente a la cesación de la causa que motivase la excedencia.

#### Artículo 21º.

Pago de nóminas y conceptos retributivos. Para el año 2003, regirán las tablas salariales que figuran en el presente Convenio. El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal, por transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo estar el dinero a disposición del trabajador como máximo el cuarto día del mes siguiente al devengo.

#### Conceptos retributivos:

1. Salario base: de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas.

2. Plus de transporte: se establece un plus de transporte para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio consistente en 0,24 • por cada hora de trabajo efectivo (38,18 •/mes para jornadas completas). Para el resto de jornadas este plus será abonado proporcionalmente a la jornada trabajada. No se abonará en el mes de vacaciones.

3. Kilometraje: se establece un plus de kilometraje, a razón de 0,19 •, para todos aquellos trabajadores que tengan que realizar servicios utilizando su propio vehículo de transporte.

4. Plus de permanencia en la empresa: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la empresa. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en el presente convenio correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso de categoría superior determinará la actualización de dicho complemento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4% para cada trienio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa siempre que ésta se haya producido a partir del 19 de mayo de 2001. Para los trabajadores que prestaban sus servicios anteriormente a dicha fecha, la fecha a computar para tener derecho al plus de permanencia en la empresa, será desde el 19 de mayo de 2001.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas de incapacidad temporal y excedencia especial, así como la excedencia maternal con el tope máximo de un año.

#### Artículo 22º.

##### Cláusula de Revisión Salarial y actualización de Tablas anuales.

Todos los conceptos salariales y extrasalariales de este convenio se incrementarán en los siguientes términos:

Año 2003: Según tablas salariales anexas.

Año 2004: IPC previsto más 1 punto porcentual.

Año 2005: IPC previsto más 1 punto porcentual.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, si el I.P.C. previsto por el Gobierno fuera inferior al I.P.C. real, el exceso será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las Tablas Salariales del año siguiente incluido el plus de transporte, tomando como referencia las Tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en el año anterior.

No obstante lo anterior, tendrá efectos retributivos retroactivos en los años 2003, 2004 y 2005, desde el 1 de Enero de cada año, al 31 de diciembre de los mismos aplicando la siguiente fórmula:

AÑO 2003: Lo que exceda el I.P.C. Real del 150% del I.P.C. Previsto.

AÑO 2004: Lo que exceda el I.P.C. Real del 100% del I.P.C. Previsto.

AÑO 2005: Lo que exceda el I.P.C. Real del 100% del I.P.C. Previsto.

Artículo 23º.

Pagas extraordinarias. Se establecen dos pagas extraordinarias de carácter semestral que serán abonadas por importe del promedio de las nóminas percibidas en los seis meses anteriores.

- Paga de Verano: devengo del 1 de Enero al 30 de Junio. Fecha de pago: día 15 del mes de junio.

- Paga de Navidad: devengo del 1 de Julio al 31 de Diciembre. Fecha de pago: día 15 del mes de diciembre.

Paga de beneficios.

Se establece una tercera paga denominada de beneficios que tendrá devengo anual, del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Dicha paga se prorrateará a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 24º.

Anticipos. Las empresas estarán obligadas, previa solicitud escrita y motivada, a conceder un anticipo correspondiente al 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 25º.

Protección de la maternidad. A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen tareas penosas si la prestación de los servicios lo hace posible. Después del período de baja o de licencia por maternidad, los trabajadores tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores. Al respecto de la lactancia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente en cada momento.

Durante el período de cambio de servicios por embarazo, la trabajadora no realizará horas extraordinarias ni turno de fines de semana o nocturno, ni atenderá casos codificados como de enfermedad infecto-contagiosa, conservando la retribución íntegra que viniese percibiendo por estos u otros conceptos, salariales o no.

Artículo 26º.

Revisión médica periódica. Con carácter anual, las empresas organizarán una revisión médica de la plantilla, que tendrá carácter voluntario y gratuito para los trabajadores. Dicha revisión estará ajustada en su contenido a las funciones que los trabajadores desempeñan. El tiempo dedicado a la revisión será preferentemente dentro de la jornada laboral.

Artículo 27º.

Ropa de trabajo. La empresa entregará dos uniformes cada año, previa devolución obligatoria de los uniformes usados. De igual modo facilitará todos los EPI (Equipos de Protección Individual) necesarios para el desarrollo del trabajo.

Artículo 28º.

Seguridad y Salud laboral. El trabajador tendrá derecho a la protección eficaz de su integridad física y psíquica y a la puesta en práctica de las medidas de prevención de riesgos y accidentes medidas higiénicas y de salud que conlleve en cada prestación del servicio por parte de la empresa hacia la trabajadora auxiliar de ayuda en domicilio; dichas medidas de prevención las evaluará y las estudiará el comité de salud laboral.

En las empresas de más de cincuenta trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, compuesto por:

De 50 a 100 trabajadores: Dos delegados.

De 101 a 500 trabajadores: Tres delegados.

De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro delegados.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: Cinco delegados.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: Seis delegados.

Y un delegado más por cada 1.000 trabajadores o fracción.

Las empresas con menos de 50 trabajadores tendrán un delegado de prevención, con las mismas competencias señaladas legalmente al comité de seguridad y salud.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, con imputación al correspondiente crédito horario, las reuniones del comité de seguridad y salud, así como el tiempo destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de otras normativas que la sustituyeran o complementasen.

El comité o delegados de seguridad y salud conocerá de la evolución del absentismo laboral derivado de las contingencias clasificadas como comunes en los mismos términos que las contingencias profesionales.

La formación y la información en materia de prevención de riesgos al trabajador serán previas a la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, entendiéndose por tal la asignación de casos con riesgo conocidos, distintos de los que afrontaba hasta entonces la trabajadora, aun en las situaciones en las que la trabajadora no sea un nuevo ingreso en la empresa.

Asimismo, la formación en materia de prevención de riesgos laborales de su puesto de trabajo a los trabajadores recién incorporados, se realizará antes de finalizar su período de prueba.

Artículo 29º.

Incapacidad Laboral. La empresa mejorará las prestaciones de la Seguridad Social en caso incapacidad laboral por Accidente de Trabajo o Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, siempre que se produzcan los siguientes requisitos:

En caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100% del salario base desde el primer día de la baja. El trabajador percibirá, durante el primer proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común, habido durante el año natural, el 90% de su salario.

Durante el segundo y tercer procesos el trabajador percibirá el 85% de su salario. Durante el cuarto proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común y los siguientes que pudieran acontecer durante el año natural, el trabajador percibirá exclusivamente la prestación de la Seguridad Social. Lo anterior únicamente será de aplicación a aquellos trabajadores que tengan derecho, según la legislación vigente, a percibir de la seguridad social la prestación por incapacidad temporal.

Artículo 30º.

Seguro colectivo de vida. Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de 22.087,19 • (3.675.000 ptas) para el caso de muerte, y 28.397,82 • (4.725.000 ptas) en caso de invalidez permanente absoluta, derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo, por toda la vigencia del convenio.

Artículo 31º.

Formación. La formación, entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores del sector es un objetivo prioritario. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a constituir con consejo de formación para el sector de ayuda a domicilio y asumir el contenido íntegro de los acuerdos nacionales de formación continua vigentes en cada momento.

Artículo 32º.

Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de los trabajadores. Al término de la concesión de una contrata pública o privada, consistente en la gestión de un servicio de ayuda a domicilio o cualesquiera otros servicios sociales dentro del ámbito del presente convenio, se pacta que el 100% de los trabajadores de la empresa saliente imputables directamente a la gestión del servicio, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores que estuvieran reconocidos).

Se incluirán en todo caso en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores, que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquel por el que fueron elegidos. De lo anterior, la subrogación empresarial, se excluyen los trabajadores con una antigüedad inferior a tres meses en la prestación del servicio, siempre y cuando su entrada en la empresa no se deba a la sustitución de otro trabajador o a un incremento objetivo de la cantidad de trabajo, horas de prestación o número de usuarios del servicio que se hubiera producido. En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente convenio y, naturalmente, de la Administración adjudicadora) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que ésta no se hubiera facilitado, y comunicar a la comisión paritaria del presente convenio colectivo su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente.

De no cumplir con los antedichos requerimiento y comunicación quedará automáticamente subrogada en la totalidad de la plantilla de la anterior empresa concesionaria de la gestión. La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación acreditativa de la condición de sus trabajadores (en su caso, fotocopias simples de los contratos laborales vigentes); los derechos salariales que tuvieran reconocidos (recibos salariales o desglose pormenorizado de los conceptos retributivos, salariales o no salariales); antigüedad en la empresa o en la prestación de servicios en la contrata, relación de las condiciones de trabajo existente (usuarios atendidos, jornada, horario, sistema de vacaciones en vigor, etc.); relación de especiales circunstancias de los trabajadores (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retributivas ordinarias, etc.); documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones a la Seguridad Social y de la cuantía de las mismas por cada trabajador y declaración responsable que abarque todo lo anterior, en un plazo no superior a cinco días naturales.

En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que cesen en la prestación de los servicios objeto de la contrata administrativa.

El derecho a la continuidad laboral de los trabajadores no se pierde de no existir una suspensión de los servicios prestados superior a seis meses. La empresa saliente en la contrata deberá liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en

la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha. Asimismo se recomienda que la liquidación de las vacaciones no disfrutadas por el período trabajado con la empresa saliente se realice entre las empresas, con el fin de no producirse duplicidades o carencias de cotización. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de lo anteriormente preceptuado no exime a la entrante de la subrogación en los derechos y obligaciones de los trabajadores ahora reconocida. Las partes firmantes del presente convenio pactan que lo dispuesto en el presente artículo sea de aplicación desde el momento de su firma.

#### Artículo 33º.

Competencia desleal. Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes de mano de obra del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes mínimos repercutibles en precio por hora al resultante de dividir el salario anual fijado por trabajador, según su categoría profesional, añadidas las cotizaciones sociales a cargo de la empresa, entre el número de horas de jornada anual pactadas en cada año. En estos costes no está incluido el IVA, ni el margen comercial fijado por cada Empresa en la oferta de sus servicios.

#### Artículo 34º.

Contratación. En todas las relaciones laborales independientemente de su forma, duración y contenido, se formulará por escrito el correspondiente contrato, facilitándose, de acuerdo a la legislación vigente, copia básica a la representación legal de los trabajadores.

a) Contrato de obra o servicio: Será de aplicación a la relación laboral siempre que sea posible, sin perjuicio de los contratos indefinidos que se pacten, de acuerdo a la definición siguiente: Es aquel que se celebra entre empresa y trabajador con el fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado, por la empresa con terceros. Cuando tal servicio sea concretable en usuarios concretos se referirá a éstos. La duración de este contrato estará supeditada a la vigencia de la relación de la empresa con las entidades públicas contratantes. Si se diera una reducción parcial o temporal del número de usuarios, casos u horarios, la empresa podrá rescindir parcialmente o suspender la relación laboral, naciendo un derecho a los trabajadores afectados de reincorporación preferente ante la ampliación de nuevas necesidades de la empresa. La relación laboral persistirá no obstante el cambio de empresa que pudiera existir de acuerdo con lo regulado en el artículo anterior, entendiéndose subrogada la nueva empresa en los derechos y obligaciones de la anterior.

b) El contrato de eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

c) Contrato de interinidad: Se considerará como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho de reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

d) Contrato en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de una titulación adecuada que habilite para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición del mencionado título. La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de dos prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo. El límite para contratar bajo esta modalidad estará en un máximo del 5% de la totalidad de los trabajadores de la categoría a cubrir, que presten servicio en el momento de la

contratación.

Se faculta a la comisión paritaria del convenio para que establezca las limitaciones necesarias de las contrataciones de horario muy reducido. Dicho acuerdo formará parte del presente convenio a todos los efectos.

#### Artículo 35º.

Asistencia Jurídica. La empresa garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores en procesos penales o civiles derivados de hechos que, ocurridos en los domicilios de los usuarios durante la jornada de trabajo establecida en su contrato laboral o durante la realización de las gestiones efectuadas fuera del domicilio con motivo y ocasión de su trabajo, y siempre tengan su origen en la relación del trabajador con el usuario del servicio.

#### Artículo 36º.

Derechos sindicales. Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa o sector se podrá promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros de comité de empresa por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados pertenecientes al mismo sindicato. Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores designados por una organización sindical negociadora del presente convenio para participar en las reuniones oficiales de su mesa negociadora así como de su comisión paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este convenio. Los delegados de prevención en empresas de más de 50 trabajadores podrán disponer de 10 horas mensuales para desarrollar su función, que serán independientes de las que disfruten como miembros del Comité de empresa o delegados sindicales.

#### Artículo 37º.

Cláusula de descuelgue. Las tablas salariales señaladas en el presente convenio no serán de aplicación a las empresas cuya estabilidad económica se pusiera en peligro por esta aplicación, previa demostración objetiva y fehaciente en situaciones de déficit o pérdida ocasionadas en los dos años anteriores a la fecha de la solicitud del descuelgue. En ningún caso se podrá producir el antedicho descuelgue en aquellas empresas que posteriormente a la firma de este convenio y previa licitación pública hayan resultado adjudicatarias de la gestión de un servicio de ayuda a domicilio sostenido total o parcialmente con fondos públicos, al entenderse en este caso que su oferta es voluntaria y que les mantiene en la obligación de asumir los costes derivados del presente convenio. Todas las solicitudes de descuelgue deberán ser aprobadas por la comisión paritaria del presente convenio por unanimidad.

#### Artículo 38º.

Jubilación anticipada. La empresa se compromete a sustituir al trabajador que se jubile parcialmente reuniendo las condiciones establecidas en la norma de cotización aplicable en esta materia, por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo, al amparo de la modalidad de contrato de relevo, y cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación establecida legalmente.

La reducción de la jornada oscilará entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. Para ello será necesario que, supuesta la adecuación por parte de la Seguridad Social, el trabajador interesado ponga en conocimiento de la empresa su propósito de acogerse a dicha modalidad especial de jubilación con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que cumpla los requisitos establecidos en la norma de cotización vigente sobre Jubilación anticipado y con arreglo las disposiciones que la Ley General de la Seguridad Social establezca.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil sea el de matrimonio legal serán extensivos a las parejas que convivan desde un mínimo de un año y lo justifiquen mediante certificación de empadronamiento.

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2.003

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	PAGA EXTRA X 2	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
Grupo I:				
Coordinador	927,47 •	927,47 •	927,47 •	13.911,98 •
Ayudante coordinación	741,98 •	741,98 •	741,98 •	11.129,66 •
Grupo II:				
Especialista-Categorías Titulados Superiores	986,44 •	986,44 •	986,44 •	14.796,62 •
Categorías Titulación media	795,69 •	795,69 •	795,69 •	11.935,30 •
Grupo III:				
Jefe de Administración	978,67 •	978,67 •	978,67 •	14.680,06 •
Oficial Administrativo	845,90 •	845,90 •	845,90 •	12.688,56 •
Auxiliar Administración	697,94 •	697,94 •	697,94 •	10.469,14 •
Grupo IV:				
Auxiliar SAD	697,94 •	697,94 •	697,94 •	10.469,14 •

## Otros Anuncios

### COMUNIDAD DE REGANTES DEL MONTE MOMBRÚN

367

#### ANUNCIO

El presidente de la Comunidad de Regantes del Monte Mombrún de Albalate de Cinca (Huesca), convoca a todos sus partícipes a la Junta General Ordinaria, que se celebrará en el Palacio del Duque Solferino el día 8 de febrero de 2004, a

las 10 horas en primera convocatoria y a las 10 horas y 30 minutos en segunda y última convocatoria, con el siguiente orden del día:

1º.- Lectura y aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión anterior.

2º.- Ejercicio económico año 2003.

3º.- Presupuestos de ingresos y gastos para 2004.

4º.- Contratación nuevo guarda del agua.

5º.- Ruegos y preguntas.

Albalate de Cinca, a 15 de enero de 2004.- El presidente, César Rodellar Peruga.