

La persona propuesta presentará en la Secretaría General de la Corporación, dentro del plazo de diez días naturales a partir de la publicación de la lista de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones que para tomar parte en la oposición se exigen en la base segunda y que son:

1. Certificación de nacimiento expedida por el Registro Civil correspondiente.
2. Copia autenticada o fotocopia (que deberá presentarse acompañada del original para su compulsión) del título de Graduado Escolar o equivalente o justificante de haber abonado sus derechos para su expedición. Si estos documentos estuvieran expedidos después de la fecha en que finalizó el plazo de admisión de instancias, deberán justificar el momento en que terminaron sus estudios.
3. Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad.
4. Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función. Este certificado deberá ser expedido por la Jefatura Provincial de Sanidad.

Una vez aprobada la propuesta por la Presidencia, el opositor nombrado deberá firmar el contrato e iniciar sus servicios en el plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al que le sea notificado el nombramiento. Aquel que no tome posesión en el plazo indicado sin causa justificada, quedará en situación de cesante.

DÉCIMA.- Incidencias.- El tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la oposición en todo lo no previsto en estas bases.

Nuevo, a 15 de diciembre de 2003.- El presidente de la Agrupación, Guillermo Palacín castro.

ANEXO

Programa de la oposición libre para cubrir, en régimen de contratación temporal, una plaza de Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla de esta Corporación

Materias comunes:

Tema 1.- La Constitución española de 1978: Significado y estructura. Derechos y deberes fundamentales de los españoles. El defensor del pueblo.

Tema 2.- La organización del Estado en la Constitución. La corona. Las atribuciones del Rey. Las Cortes Generales: composición, atribuciones y funcionamiento. El Poder Judicial.

Tema 3.- La organización territorial de Estado en la Constitución. Las Comunidades Autónomas. La Administración Local.

Tema 4.- La organización de la Administración Pública en el ordenamiento español. La Administración del Estado. La organización ministerial. El Presidente del Gobierno. El Consejo de Ministros. Las Comisiones Delegadas del Gobierno. Los Ministros.

Tema 5.- El Estatuto de Autonomía de Aragón: Elaboración, significado, competencias y modificación. Relaciones entre las Comunidades Autónomas y las Diputaciones Provinciales.

Tema 6.- Derecho Administrativo. Concepto. Fuentes del Derecho Administrativo. Principios de actuación de la Administración Pública. Sometimiento de la Administración a la Ley y al Derecho. El procedimiento administrativo: su significado, fases del procedimiento administrativo general.

Tema 7.- El Régimen Local español. Su evolución histórica. Principios constitucionales de la Administración Local de Aragón. Especial referencia a la Ley de Administración Local de Aragón.

Tema 8.- Clases de Entidades Locales: Competencias y régimen jurídico.

Tema 9.- La provincia en el régimen local. Organización provincial. Competencias. El Presidente de la Diputación Provincial. Los Vicepresidentes. El Pleno de la Diputación. La Comisión de Gobierno. Comisiones informativas. Atribuciones de los órganos provinciales.

Tema 10.- El municipio: su concepto. Organización municipal. Las sesiones. Convocatoria y orden del día. Actas y certificados de acuerdos.

Tema 11.- Funcionamiento de los órganos colegiados locales. Las sesiones. Convocatoria y orden del día. Actas y certificados de acuerdos.

Tema 12.- Procedimiento administrativo local. Los actos y reglamentos locales. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Recursos

Tema 13.- La función pública local y su organización. Derechos y deberes de los funcionarios públicos locales. La contratación laboral. El Régimen General de la Seguridad Social.

Tema 14.- Los bienes de las Entidades Locales. Régimen de utilización de los bienes de dominio público. El inventario de bienes.

Tema 15.- Las formas de actividad de las Entidades Locales. La intervención administrativa en la actividad privada. Procedimiento de otorgamiento de licencias. Especial referencia a las licencias de obras y licencias de apertura de actividades clasificadas.

Tema 16.- El servicio público en la esfera local. Los modos de gestión de los servicios públicos. Consideración especial de concesión.

Tema 17.- La responsabilidad de la Administración.

Tema 18.- Las Haciendas Locales: Clasificación de los ingresos.

Tema 19.- Los presupuestos locales. El régimen del gasto público local.

Tema 20.- La potestad reglamentaria local. Reglamentos y ordenanzas locales. Procedimiento de elaboración y aprobación. Los bandos.

Tema 21.- Introducción a la comunicación. La comunicación humana. El lenguaje como medio de comunicación. Diferencia entre información y comunicación. Tipos de comunicación: oral y telefónico.

Tema 22.- Atención al público. Acogida e información al administrado. Los servicios de información administrativa.

Tema 23.- Concepto de documento, registro y archivo. Funciones del registro y del archivo. Clases de archivo. Especial consideración al archivo de gestión.

Tema 24.- Conocimientos prácticos del entorno Windows: manejo general, administrador de programas, administrador de archivos, administrador de impresoras, personalización del entorno, etc. Aplicaciones para automatización de oficinas: Conceptos de proceso de textos, hojas de cálculo y bases de datos.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

596

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca (Personal Laboral) suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la central sindical de la Unión General de Trabajadores, a regir del 01-01-2003 al 31-12-2005, 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), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este servicio con código de convenio 2200842, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del art. 21 de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 28 de enero de 2004.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Francisco Jordán de Urríes Senante.

CONVENIO COLECTIVO

COMARCA BAJO CINCA/BAIX CINCA

2003-2005

PREÁMBULO:

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa de Negociación, siendo voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común y homogéneo para todos sus empleados públicos, sin distinción de su relación jurídica, o de la entidad pública en la que presten sus servicios.

Este Convenio Colectivo pretende ser el Convenio Marco al que se puedan adherir los Ayuntamientos y Entidades Locales pertenecientes a la Comarca y nace con el deseo de ser un instrumento social, que llene el vacío existente en la regulación de gran parte de los empleados públicos de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca. Por lo que se facilitará su difusión y se potenciará la adhesión al mismo de las entidades locales que configuran nuestra Comarca.

En materia retributiva, los acuerdos alcanzados son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resultan imprescindibles efectuar para la aplicación de un primer Convenio Colectivo.

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES.

ARTICULO 1. - ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral, entendiendo por tal, a los trabajadores fijos y temporales cuya relación, está sometida a las normas del Derecho Laboral, que trabajan y perciben su salario con cargo al presupuesto de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca.

ARTICULO 2. - ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

ARTÍCULO 3. - CLAUSULA DE INDIVISIBILIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones de este convenio, debieren de adaptarse al mismo, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 4. – DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La denuncia expresa del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, siendo el único requisito su formalización por escrito, con un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

Finalizada la vigencia del convenio, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo el que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuesto Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.-

ARTÍCULO 5. - COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.-

Para velar por la correcta interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos miembros designados por la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca con voz y voto y dos miembros designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal con voz y voto, pudiendo asistir los asesores respectivos, con voz pero sin voto. Realizará las funciones de Secretario, el de que lo sea de la Comarca, o empleado en quien delegue que tendrá voz pero no voto.

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

Interpretación autentica del Convenio.

Arbitraje de las cuestiones que les sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal pueda corresponder a los Organismos competentes.

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

Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser validas, se adoptaran por unanimidad.

Dicha Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada seis meses, y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de reuniones la realizará el secretario de la Comisión o la persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, la fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de diez días naturales respecto de su celebración.

Se levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al Comité de Empresa.

CAPÍTULO II**JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.****ARTÍCULO 6. - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.**

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca será de 37,5 horas semanales o de 1647 horas en cómputo anual.

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos periodos salvo pacto contrario con el trabajador o trabajadora. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante las 24 horas del día.

Los servicios de recogida R.S.U se efectuarán por turnos, quedando establecidos del siguiente modo:

La jornada laboral semanal será continua de lunes a sábado para el servicio diurno.

La jornada laboral semanal en el servicio nocturno será continua, de seis días máximos continuados, pudiendo el descanso semanal no coincidir con domingos o festivos.

En el turno del servicio de día si coincidieran dos días festivos juntos solo podrá realizarse uno de ellos por imperativos del servicio.

Teniendo en cuenta la potestad organizativa del Ente Comarcal, a través de la Presidencia del Consejo Comarcal y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información al Comité de Empresa y emisión de informe por parte de éste, en caso de que se reestructuren horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios, se realizará de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 7. – PAUSA LABORAL.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un periodo de descanso de 30 minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

La Entidad distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades de cada servicio y teniendo en cuenta que como criterio general, no podrán estar ausentes mas del 25% del personal adscrito al mismo.

ARTÍCULO 8. - CALENDARIO LABORAL.

En el mes de Diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo a las normas establecidas por la Administración Central y la Diputación General de Aragón. El calendario laboral será acordado con los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos representativos.

Los servicios Administrativos, Deportes y Oficinas, tendrán como días inhábiles las fechas de 24 y 31 de diciembre y el Lunes de Pascua.

En el caso del personal adscrito al Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, el cual requiere su servicio todos los días del año, se establecerán como días inhábiles, y en consecuencia de no-recogida en toda la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, los días 1 de Enero, 1 de Mayo y 25 de Diciembre, excepto en Fraga, donde el día 1 de Mayo se realiza el servicio de recogida de R.S.U, retribuyendo a los trabajadores afectados como día de festivo y disponiendo de otra fecha para disfrutar el festivo trabajado a su conveniencia.

ARTÍCULO 9. - VACACIONES ANUALES.-

Se establece una licencia anual reglamentaria, por vacaciones, de 30 días naturales de duración.

El disfrute de esta licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando por razones del servicio la licencia reglamentaria se disfrute partida se computará a todos los efectos 30 días naturales, estableciendo el límite de la partición en una sola vez y con la obligación de que uno de los dos periodos sea disfrutado entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que, por su peculiaridad, no pueda realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de un área o servicio los turnos vacacionales se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos vacacionales, se efectúen de común acuerdo entre los trabajadores, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ente Comarcal.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada área o servicio.

A las licencias de matrimonio, licencias sin sueldo, premios de jubilación y baja por maternidad, se le podrá acumular las vacaciones, previa solicitud con un mes de antelación y con informe favorable del Consejero Delegado del Servicio.

Cuando un trabajador inicie un proceso de I.T o descanso por maternidad con anterioridad al disfrute de sus vacaciones reglamentarias, tendrá derecho a ese disfrute con posterioridad al alta médica, previo informe del Jefe de Servicio respectivo y en las fechas que por la empresa se consideren más oportunas, respetando el turno de vacaciones aprobado para el resto del personal.

ARTÍCULO 10. - ASUNTOS PARTICULARES.

A lo largo del año los trabajadores de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, tendrán la opción de solicitar, hasta un máximo de seis días de permiso remunerado, para asuntos particulares o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Su utilización no podrá agregarse al periodo vacacional voluntario y garantizará la cobertura mínima del servicio y tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

Su disfrute se efectuará fraccionado por semestres, de tal modo que tres de ellos se utilicen durante el primero (del 16 de enero al 30 de junio) y los otros tres durante el segundo (del 1 de julio al 15 de enero).

Para una mejor programación del servicio y con carácter general, las peticiones se comunicarán con quince días de antelación, en el caso de colisión de intereses entre los solicitantes o que haya que determinar turnos, se aplicará el mismo sistema rotativo que se utilice para las vacaciones.

ARTÍCULO 11. - PERMISOS.

El personal laboral, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando precise de un desplazamiento superior a 90 kilómetros.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando precise de un desplazamiento superior a 90 kilómetros.

Un día por traslado de domicilio.

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine el Estatuto de los Trabajadores.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación médica de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Por el tiempo necesario para asistir al médico, o para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que se encuentre a su dependencia y éste no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

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

Los supuestos no recogidos en este artículo estarán sometidos a lo dispuesto en la legislación vigente.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca facilitará a la trabajadora gestante, dentro de su mismo, o en otro servicio, el ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

ARTÍCULO 12. - LICENCIAS.

LICENCIA POR MATRIMONIO.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

La licencia por matrimonio podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales reglamentarias.

LICENCIA POR NACIMIENTO.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso ininterrumpido de ciento doce días naturales (dieciséis semanas), que podrán disfrutar a su conveniencia antes o después del parto, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá hacer uso del mismo el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

El período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

LICENCIA POR ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN.

En el supuesto de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta 6 años, o cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de una adopción de un niño mayor seis años, la licencia será de 6 semanas o 42 días naturales con plenitud de derechos económicos.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple. En el caso de que el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

LICENCIAS SIN SUELDO.

Se concederán por el Consejo Comarcal, previa solicitud por escrito del trabajador, permisos sin retribuir, la duración máxima de esta licencia será de seis meses, no pudiéndose solicitar de nuevo, hasta transcurridos dos años.

Al personal contratado temporal o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter de relación contractual.

LICENCIAS POR ESTUDIOS.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada a la empresa, con un mínimo de antelación de un mes. En caso de concederse esta licencia, el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, los derechos de matrícula, los gastos de desplazamiento y demás derechos reflejados en este convenio.

ARTÍCULO 13. - INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores que se encuentren, en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) tendrán derecho a las mejoras económicas sobre las prestaciones cobradas de acuerdo a las siguientes circunstancias y plazos:

Por enfermedad común o accidente no laboral:

El trabajador percibirá desde el primer día hasta sexto mes el 75% de la base reguladora, de tal forma que la cobertura sobre los cuatro primeros días sólo se podrá percibir una vez al año. A partir del sexto mes y hasta el año, el trabajador tendrá derecho a mantener la mejora del 75% siempre y cuando su historial de absentismo laboral por I.T. durante el año anterior, sea inferior al 5% del tiempo trabajado (no supere 18 días naturales, por año natural).

Por enfermedad profesional o accidente de trabajo:

El trabajador percibirá desde el primer día hasta sexto mes el 100% de la base reguladora. A partir del sexto mes y hasta el año, el trabajador tendrá derecho a mantener la mejora del 100% siempre y cuando su historial de absentismo laboral por I.T. durante el año anterior, sea inferior al 5% del tiempo trabajado (no supere 18 días naturales, por año natural).

En el supuesto de que el trabajador en situación de I.T. no respetase las obligaciones legales marcadas por la reglamentación existente en materia de Seguridad Social, el trabajador perderá las mejoras aquí reguladas.

En consecuencia el trabajador vendrá obligado a:

Notificar inmediatamente al Jefe o Encargado del servicio al que esté adscrito, la declaración de baja médica ausencia.

Atender las recomendaciones facultativas.

Atender los controles facultativos que los servicios médicos concertados por la empresa, pudieran considerar convenientes.

Abstenerse de trabajar por cuenta propia o ajena.

ARTÍCULO 14. - INCAPACIDAD PERMANENTE

Todo empleado al que se le reconozca un grado de invalidez para su trabajo habitual, la empresa procurará su adecuación a otro puesto de trabajo, siempre que haya plaza para ello.

Todo empleado laboral que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio de la Comisión Paritaria, quien emitirá el informe oportuno a la empresa para su posible adecuación a otro puesto de trabajo.

ARTÍCULO 15. - DISMINUCIÓN DE JORNADA.

Los trabajadores podrán solicitar una reducción de su jornada para atender las siguientes situaciones:

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

El trabajador, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional el salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ente Comarcal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa debidamente justificadas.

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación exigida podrán optar a la jubilación parcial, de conformidad con la legislación vigente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 16. - DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca designará a su cargo la defensa del empleado que como consecuencia del buen ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los siguientes casos:

Que en la sentencia se reconozca culpa, dolo o mala fe.

Renuncia expresa del propio trabajador.

Ser el Ente Comarcal el demandante del trabajador.

Ser el Ente Comarcal el demandado por el trabajador.

Que el conflicto se produzca entre trabajadores del Ente Comarcal.

El tiempo que el trabajador emplee en sus actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como trabajo efectivo, salvo en las excepciones referidas en el párrafo anterior.

CAPITULO III

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 17.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (O.E.P.)

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la aprobación por el Consejo Comarcal de sus presupuestos y plantilla, se procederá a la provisión de las vacantes existentes, las cuales integrarán la Oferta de Empleo Público, que se regirá con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal, estableciendo las plazas que se cubrirán mediante las modalidades siguientes:

Por promoción interna.

Por nuevos ingresos.

La Corporación determinará para cada plaza el sistema de provisión.

Toda selección de personal deberá designarse mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de concurso/oposición en los que se garantice los principios de igualdad, mérito, capacidad. En la selección de personal de nuevo ingreso se aplicarán las normas existentes en materia de acceso a la función pública.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas y/o supuestos prácticos que sean necesarios.

Antes de la aprobación y publicación por parte de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca de las bases de los distintos concursos y oposiciones y con la debida antelación, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa con el fin de poder emitir las alegaciones que procedan.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La relación de puestos de trabajo es un instrumento de ordenación del personal al servicio de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, laboral y eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos indispensables para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos designados.

ACCESO DE DISCAPACITADOS.

El Ente Comarcal reservará en la oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos o psíquicos que la legislación prevé, en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y el artículo 5/1 y 2 del Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero, sobre Oferta Pública de Empleo.

A tal fin se hará constar en la Oferta Pública de Empleo el número, denominación y características de la plaza demandada.

ARTÍCULO 18.- TRIBUNALES.

Los tribunales que se constituyan para la selección del personal estarán integrados por un presidente, que será el Presidente de la Comarca o miembro de la misma en quien delegue, y cuatro vocales, uno de los cuales actuará como secretario. Los vocales deberán poseer una titulación igual o superior a la requerida para los puestos de trabajo que deban proveerse en la misma área de conocimientos específicos y pertenezcan al mismo grupo o grupos superiores.

Su nombramiento, que corresponderá al Presidente de la Comarca, se ajustará a las siguientes reglas:

En la selección de plazas pertenecientes a los grupos A y B, al menos uno de los vocales deberá ser catedrático o profesor titular de Universidad que pertenezca a áreas de conocimiento relacionadas con el contenido del programa.

Uno de los vocales lo será en representación de la Comunidad Autónoma, nombrado a propuesta del Instituto Aragonés de Administración Pública.

Uno de los vocales será nombrado a propuesta del Comité de Empresa, o en su defecto por el Delegado de Personal.

Asimismo podrá asistir, un representante de cada Central Sindical, con representación entre los trabajadores de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, con voz pero sin voto.

El departamento de Personal informará al Comité de Empresa, con al menos quince días de antelación, de la composición de los Tribunales de Selección, de las bases de la convocatoria, del lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas.

ARTÍCULO 19.- BOLSA DE TRABAJO.

La contratación temporal de corta duración o la sustitución de trabajadores con carácter urgente, se podrá realizar por medio de la Bolsa de Trabajo, o en su defecto a través del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

La Comarca podrá crear bolsas de trabajo con los aspirantes que hayan superado alguna de las pruebas selectivas en las convocatorias para la cobertura de plazas de igual o análoga categoría profesional.

No obstante lo anterior, y ante la ausencia o extinción de bolsas de trabajo por el sistema indicado, la Comarca previo acuerdo con el Comité de Empresa podrá articular directamente Bolsas de Trabajo, que sustituyan al sistema anterior, y que en todo caso respetarán los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito.

La selección se realizará por concurso o por concurso/oposición. De cada selección se confeccionará una lista ordenada de mayor a menor puntuación con los candidatos considerados aptos para su contratación.

Con las bolsas de trabajo, se confeccionarán listas ordenadas de candidatos, que se gestionarán por el departamento de Personal bajo el control del Consejero Delegado de Personal y Delegados del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD INTERNA DE CARÁCTER VOLUNTARIO.

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción del trabajador de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones análogas a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrá concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo en situación de activo o en excedencia, que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente, a propuesta de la comisión de valoración.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

Tener al menos dos años de antigüedad en la empresa.

No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario en cinco años anteriores.

No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo

No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de los méritos será la siguiente:

Antigüedad: 0.5 puntos por año hasta un máximo de 5 años.

Perfeccionamiento profesional: Por cursos de formación profesional relacionados con la vacante, hasta un máximo de 5 puntos.

Experiencia profesional: 0,5 puntos por año hasta un máximo de 5 puntos por los servicios prestados en la misma área de la vacante solicitada.

Pruebas prácticas: hasta 15 puntos.

ARTÍCULO 21.- PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone la posibilidad del personal en activo al servicio de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, de ascender de una categoría inferior a una categoría superior, tras la superación de las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

En la provisión de plazas, la selección se realizará entre los trabajadores de la plantilla, fijos, fijos discontinuos o fijos con jornada parcial, que reúnan los siguientes requisitos:

Tener al menos dos años de antigüedad en la empresa.

No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario en cinco años anteriores.

No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo

Llevar al menos dos años de servicio activo en la categoría profesional desde la que se pretende ascender.

La valoración de los méritos será la siguiente:

Antigüedad : 0.5 puntos por año hasta un máximo de 5 años.

Perfeccionamiento profesional: Por cursos de formación profesional relacionados con la vacante, hasta un máximo de 5 puntos.

Experiencia profesional: 0,5 puntos por año hasta un máximo de 5 puntos por los servicios prestados en la misma área de la vacante solicitada.

Pruebas prácticas: hasta 15 puntos.

En todo caso y en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 22.- PERMUTAS.

Un trabajador podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. El cambio deberá ser aprobado por el Consejo Comarcal.

Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Locales, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siendo respetada la antigüedad.

ARTÍCULO 23.- EMPLEO PÚBLICO.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca se compromete a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral temporal.

ARTÍCULO 24.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Todo el personal laboral afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales reconocidos, se establecen los siguientes derechos:

Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

Preferencia para elegir turnos de trabajo, si ello es posible, vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo, para la asistencia a los cursos.

En todo caso será necesario que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad sus estudios y justifique posteriormente su presentación a exámenes.

CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Cursos organizados por la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación estimen de interés para los trabajadores.

Se establecen los mismos derechos que en el apartado anterior.

CURSO DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

La Corporación directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional, (los cuales se deberán superar dentro del periodo que se determine) para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional que aseguren la estabilidad del trabajador en un supuesto de trabajo, pese a la transformación o modificación funcional de centro o departamento de trabajo.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo, así como el pago de los gastos que la Corporación delimite.

ARTÍCULO 25. - COMISIÓN DE FORMACIÓN.

Esta Comisión estará constituida por dos representantes del Consejo Comarcal y dos del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Entre sus funciones se destacan:

La realización del programa de Formación anual.

Recibir las solicitudes de los trabajadores que deseen asistir a los cursos.

Entender sobre las discrepancias surgidas en la aplicación del Convenio sobre Formación y Perfeccionamiento Profesional.

CAPÍTULO IV

DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 26. - DERECHO Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca se someten en esta materia a lo dispuesto en:

Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril.

R.D.L 1/95 del Estatuto de los Trabajadores.

Y demás disposiciones legales que sean de aplicación al personal al servicio de la Administración Local.

El procedimiento sancionador de aplicación será el descrito por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los empleados públicos.

Los trabajadores de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca quedarán obligados al cumplimiento de sus deberes y muy especialmente a los siguientes:

Cumplir las funciones de sus puestos de trabajo, colaborando en la consecución de los fines perseguidos por la Corporación.

Cumplir íntegramente la jornada y el horario laboral establecido, observando la máxima permanencia en el puesto de trabajo

Tratar con respeto y corrección al ciudadano, conservando cuidadosamente el material encomendado y cumplir las normas o reglamentos de régimen interior de su servicio.

Colaborar con sus compañeros, sustituyéndolos reglamentariamente en los supuestos de ausencia forzosa y evitar altercados y peticiones en los lugares de trabajo.

Acatar las órdenes recibidas de los superiores jerárquicos, sobre la realización del trabajo.

Observar mutuamente entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y espíritu de colaboración que requiere el servicio público, guardando la debida discreción en los asuntos que conozca por razón de su cargo.

En las emergencias graves por calamidades públicas, tales como terremotos, inundaciones, etc., los miembros de la plantilla comarcal, estarán obligados a presentarse en su puesto de trabajo y prestar sus funciones aunque estén fuera de servicio si alguna circunstancia de fuerza mayor no lo impide.

Como valores éticos que han de guiar la actuación profesional de los empleados de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, se especifican los siguientes:

La voluntad de servicio a los ciudadanos y el respeto a cada persona o colectivo.

La prevalencia del servicio público sobre los intereses particulares.

La no-utilización de los medios públicos para fines privados y la no-aceptación de ventajas y beneficios ajenos a su condición de empleado público.

La eficaz utilización de los recursos públicos, tanto humanos como materiales y presupuestarios, puestos a su disposición.

El ejercicio indelegable de la responsabilidad.

La lealtad a la organización de la que forma parte y la guarda de sigilo y confidencialidad sobre los asuntos que por su naturaleza no deban de ser comunicados o difundidos.

La calidad y perfección en el trabajo.

El perfeccionamiento técnico y profesional y la contribución personal al trabajo colectivo.

La contribución a la creación de un buen clima laboral.

La búsqueda de la objetividad y la imparcialidad en la actuación administrativa.

El incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo comportará, independientemente de la aplicación del régimen disciplinario, la reducción proporcional de las retribuciones.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 27. - RETRIBUCIONES.

Las retribuciones de los trabajadores comarcales son básicas y complementarias, distribuyéndose en los siguientes conceptos:

BÁSICAS: Sueldo Base, Antigüedad y Pagas Extraordinarias.

COMPLEMENTARIAS: Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad, Pluses y Gratificaciones por servicios extraordinarios.

ARTÍCULO 28. - RETRIBUCIONES BÁSICAS.

SUELDO BASE

Su cuantía, referida a 12 meses, será la que se indica en la Ley General de Presupuestos del Estado para las distintas categorías profesionales, según el grupo de clasificación (A, B, C, D, E) en el que se encuadren, conforme a los grupos profesionales definidos por la Ley 30/1984. Para el año 2003 los importes anuales en euros serán los siguientes:

Cuantía anual Año 2003

Grupo	S.B. Anual	S.B. Mensual
A	12.336,60	1.028,05
B	10.470,48	872,54
C	7.805,04	650,42
D	6.381,96	531,83
E	5.826,24	485,52

ANTIGÜEDAD

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca tanto en calidad de funcionario, como de contratado laboral.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual. Y su cuantía será la que se fija por la Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

Cuantía anual Año 2003

Grupo	T. Anual	T. Mensual
A	474,00	39,50
B	379,20	31,60
C	284,64	23,72
D	190,20	15,85
E	142,68	11,89

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre:

Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad y complemento de destino.

ARTÍCULO 29. - COMPLEMENTO DE DESTINO.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la siguiente para el año 2003:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Grupo	Nivel
Psicólogo	A	22
Jefe Servicios Deportivos	B	21
Jefe Servicios Sociales	B	21
Técnico Archivos	B	19
Técnico Urbanístico	B	19
Agente Desarrollo Local	B	19
Educador Social	B	19
Asistente Social	B	19
Educador Adultos	B	19
Jefe Gestión y Servicio R.S.U	C	20
Jefe Protección Civil	C	20
Jefe Administración General	C	20
Administrativo	C	17
Monitor Deportivo	C	16
Monitor Social	C	16
Jefe Equipo R.S.U	D	16
Auxiliar Administrativo	D	15
Jefe de Taller	D	15
Conductor/Operario R.S.U	D	15
Conductor/Bombero	D	15
Conductor Serv. Múltiples	D	15
Maquinista Vertedero	D	14

CATEGORÍA PROFESIONAL	Grupo	Nivel
Peón Oficios Varios	E	14
Operario Servicio R.S.U	E	13
Ordenanza	E	13
Operario Vigilancia. Vertedero	E	13
Limpiador/a	E	13

Como consecuencia de la adecuación retributiva y de la evaluación de puestos de trabajo, en los años 2004 y 2005 se aumentará cada año, un punto del nivel de los complementos de destino de cada grupo, o en su defecto se procederá a incluir su valor en computo anual en el complemento específico.

Su cuantía se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y para el año 2003 será la referida en la siguiente tabla:

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel	Importe Año	Importe Mes
30	10.832,88	902,74
29	9.716,88	809,74
28	9.308,16	775,68
27	8.899,44	741,62
26	7.807,56	650,63
25	6.927,00	577,25
24	6.518,40	543,20
23	6.109,92	509,16
22	5.700,96	475,08
21	5.292,96	441,08
20	4.916,76	409,73
19	4.665,60	388,80
18	4.414,44	367,87
17	4.163,28	346,94
16	3.912,60	326,05
15	3.661,32	305,11
14	3.410,40	284,20
13	3.159,12	263,26
12	2.907,84	242,32

ARTÍCULO 30. - COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad o peligrosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Las cuantías del complemento específico para el año 2003 serán las establecidas a continuación expresadas en euros:

Grupo	Importe mensual
B	276,77
C	209,50
D	185,47
E	165,08

ARTÍCULO 31. - COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.-

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que los trabajadores comarcales desempeñen su trabajo.

ARTÍCULO 32. - GRATIFICACIONES.-

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al trabajador se efectuará por la empresa, y serán notificadas al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 33. - PLUSES.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca abonará al personal comarcal, con efecto desde el 1 de enero de 2003, los pluses que a continuación se relacionan. Las asignaciones de pluses serán notificadas al Comité de Empresa.

FESTIVIDAD.

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral ordinaria en los 14 festivos reflejados en el calendario laboral.

Su cuantía será para el año 2003 de 30 euros por festivo trabajado o parte proporcional si es inferior a la jornada habitual de cada trabajador.

El devengo económico se hará efectivo al mes siguiente de su realización o de la presentación del parte de trabajo correspondiente.

El trabajador tendrá la opción de cobrar los festivos trabajados, cambiarlos por otras fechas, o agregarlos a las vacaciones anuales. Estos cambios serán concedidos por el Ente Comarcal, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

NOCTURNIDAD.

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente.

El importe del plus de nocturnidad para el año 2003 será el siguiente:

Grupo B: 9,00 euros por noche trabajada.

Grupo C: 9,00 euros por noche trabajada.

Grupo D: 7,50 euros por noche trabajada.

Grupo E: 7,50 euros por noche trabajada.

El devengo económico se hará efectivo al mes siguiente de su realización o de la presentación del parte de trabajo correspondiente.

ESPECIAL DEDICACIÓN.

Retribuye la especial dedicación de los puestos de trabajo que lo requieran, así como la asistencia a las Comisiones Informativas, Órganos de Gobierno y Organos descentralizados de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca.

La cuantía de este plus será el equivalente al 33% del salario.

La percepción del Plus por Especial Dedicación es incompatible con el percibo de horas extraordinarias.

GUARDIA LOCALIZADA.

Retribuye la guardia localizada voluntaria fuera de la jornada laboral y los trabajos realizados en la realización de servicios con carácter extraordinario o de urgencia, y puede estar establecida, por día, semana, mes o permanente. Para aquellos trabajadores a los que afecte el régimen de guardia localizada, la cuantía a percibir será del 25% del salario por día de guardia realizado.

PENOSIDAD Y TOXICIDAD.

El personal que sistemáticamente desarrolle su actividad en entornos o con productos que impliquen riesgo para su salud, percibirá el 25% del salario de los días trabajados.

DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Consiste en una cantidad a determinar por la Comarca para retribuir la imposibilidad de realizar tareas profesionales en la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca. Siempre y cuando el puesto de trabajo no imposibilite la compatibilidad de actividades profesionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 53/1984 sobre Incompatibilidades.

ARTÍCULO 34. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias.

El trabajador tendrá la opción de cobrar las horas trabajadas, acumularlas para disfrutarlas en días festivos, o agregarlos a las vacaciones anuales. Estos cambios serán concedidos por el Ente Comarcal, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

La cuantía a retribuir durante el 2003 será de:

Horas extra día laboral: 9,61 euros.

Horas extra día festivo: 11,00 euros.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Sólo podrán ser exigible cuando sean necesarias por exigencias del servicio, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El devengo económico se hará efectivo al mes siguiente de su realización o de la presentación del parte de trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 35. - DIETAS Y KILOMETRAJE.

El personal percibirá según su grupo profesional de pertenencia las indemnizaciones por razón del servicio previstas en el R.D. 462/2002 de 24 de mayo. La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o responsabilidad del gasto.

De conformidad con lo dispuesto en el mencionado Real Decreto, los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,20 euros por kilómetro.

ARTÍCULO 36. - REVISIÓN SALARIAL.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión Paritaria, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

ARTÍCULO 37. - ESTRUCTURA DE LA NÓMINA.

Las nóminas deberán estar estructuradas en los siguientes conceptos:

Descripción del Puesto:

Categoría Profesional

Grupo y nivel

Salario Fijo:

Sueldo Base

Antigüedad

Complemento de Destino

Complemento Especifico

Retribuciones Variables:

Complemento de Productividad

Pluses

Horas extras

Dietas

Todas las nóminas deberán tener la misma estructura.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 38. - PREMIOS POR NUPCIALIDAD O UNIÓN DE HECHO.

El trabajador percibirá a partir del 1 de enero de 2003, en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 100 euros. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda.

La concesión del premio de Unión de Hecho está condicionada a una sola vez y a la concesión del Permiso por la Unión de Hecho.

Para años sucesivos dichos premios se modificarán conforme al incremento salarial que se establezca para la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca.

ARTÍCULO 39.- PREMIOS DE NATALIDAD.

El trabajador percibirá a partir del 1 de enero de 2003, en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 120 euros por cada hijo nacido o adoptado.

Para años sucesivos dichos premios se modificarán conforme al incremento salarial que se establezca para la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca.

ARTÍCULO 40.- SUBSIDIO POR MINUSVÁLIDO O DISMINUIDO FÍSICO.

La comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca abonará mensualmente la cantidad de 120 euros por hijo, cónyuge o familiar a su cargo, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico y en caso de no recibir pensión alguna por estos motivos, siempre que el coeficiente de la minusvalía supere el 65%, justificándolo en la forma que legalmente corresponda.

ARTÍCULO 41.- PREMIOS POR ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio por antigüedad por servicios prestados en la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca consistente en el disfrute de días de permiso retribuidos, conforme a lo siguiente:

Cumplidos 25 años de servicios en la Entidad, el trabajador podrá optar por disfrutar de 15 naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día mas de permiso a añadir a los 15 antes mencionados.

Llegado el momento de la jubilación el trabajador tendrá derecho a un día de permiso por año transcurrido a partir de los 25 de servicio.

En el marco de promoción de empleo en el ámbito de la Entidad Comarcal, de cumplir los 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlos a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

El trabajador que no complete 25 años de servicio en el momento de su jubilación, tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de días de permiso, con avenencia a los años de servicios prestados.

ARTÍCULO 42.- PREMIOS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En el caso de promoción de empleo en el ámbito de la Entidad Comarcal, y siempre que se reúnan los requisitos legales mínimos, la jubilación será obligatoria a los 65 años de edad.

Como fomento a la jubilación anticipada la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca abonará a los trabajadores que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican:

A los 64 años, 3 mensualidades de salario íntegro.

A los 63 años, 4 mensualidades de salario íntegro.

A los 62 años, 5 mensualidades de salario íntegro.

A los 61 años, 6 mensualidades de salario íntegro.

A los 60 años, 7 mensualidades de salario íntegro.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca se obliga, previa opción del trabajador, a conceder la jubilación a los 64 años de edad, sustituyendo al trabajador jubilado con un contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

ARTÍCULO 43.- SEGURO DE VIDA.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca se compromete a suscribir una póliza de seguros que cubra los riesgos de accidente y enfermedad para todos los trabajadores a su servicio en la forma que a continuación se indica:

Para cubrir las contingencias de invalidez permanente parcial, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, un capital de 36.144*.

Para cubrir las contingencias de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un capital de 24.040*.

Para cubrir las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, un capital de 12.048*.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

ARTÍCULO 44.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

El Fondo de Acción Social cuya finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social, será común para todos los empleados de la Comarca, y contará con una dotación económica equivalente al 1% de la masa salarial.

Su regulación y aplicación se realizará a través de la Comisión Paritaria del Convenio, la cual determinará los tipos de ayudas contemplados y los plazos para la presentación de solicitudes en convocatoria anual única, sobre gastos relativos al año anterior.

Para su mejor aplicación, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

El Fondo de Acción Social cubrirá entre otras las ayudas destinadas a gastos médicos o asistenciales, (no cubiertos por la Seguridad Social) atención a discapacitados, infancia y tercera edad, estudios reglados, vivienda y siniestros.

El objeto de las ayudas vendrá motivado por alguna de las situaciones protegidas en la persona del propio empleado de la Comarca, su cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando se acredite documentalmente que forman parte de la unidad familiar y que dependen económicamente de la misma.

El Fondo se aplicará de forma prorrateada entre los trabajadores solicitantes y proporcional al tiempo trabajado durante el año de aplicación. Se requerirá un mínimo de seis meses trabajados.

Se establecerá una Comisión de Acción Social integrada por el mismo número de representantes de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca y de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 45.- NORMATIVA APLICABLE.

La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca deberá cumplir todas las leyes, normativas y directrices aplicables sobre prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y aquellas disposiciones que sean de aplicación a todo el personal laboral.

ARTÍCULO 46.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.-

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las reflejadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en los reglamentos que la desarrollan.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 47.- VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª.

La aplicación del artículo 43, será efectiva a la contratación de la póliza de seguros, la cual se formalizará en un plazo de tres meses a la firma de este convenio.

En caso de que la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca no suscribiera la póliza de seguros, la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca se compromete igualmente a cubrir y garantizar los riesgos y capitales aquí descritos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª.

La Comisión Paritaria del Convenio de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, se reunirá, cuando se estime necesario por algunas de las partes, para acordar las condiciones de integración laboral, del personal transferido a la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, en lo relacionado a sus condiciones de trabajo.

Fraga a 30 de octubre de 2003.- El presidente de la Comarca, José Evaristo Cabistañ Cuchi.- El consejero delegado de Personal, Antonio Llop Montull.- El representante de los trabajadores, José L. Rueda Díaz.- El representante del Sindicato de UGT, Francisco Javier Hernando Zulaica.

Administración del Estado

MINISTERIOS

MINISTERIO DE FOMENTO

DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ARAGÓN

598

NOTA-ANUNCIO

PAGO EXPROPIACIONES

Hecho efectivo por el Sr. Pagador de la Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón en Zaragoza, los libramientos para el pago de los expedientes de expropiación forzosa de DEPÓSITOS PREVIOS E INDEMNIZACIÓN PERJUICIOS POR RÁPIDA OCUPACIÓN, JUSTIPRECIO DEL JURADO E INTERESES realizados con motivo de las obras de los proyectos de:

-"Mejora de plataforma y refuerzo del firme. N-260, p.km. 406 al 437. Tramo: Campo-Ainsa. Términos Municipales: Foradada del Toscar y Campo. Clave: 30-HU-2350"

-"Variante de BINÉFAR. N-240 de Tarragona a San Sebastián, p.km. 129,880 al 134,100. Término municipal: BINÉFAR. Clave: 23-HU-2520"

-"Mejora de Travesía. N-240 de Tarragona a San Sebastián, p.km 141,000 al 143,050. Tramo: Monzón. Término Municipal: Monzón. Clave: 33-HU-2590"

-"Obras complementarias. Adaptación del firme a la normativa vigente, balizamiento, ordenación ambiental y seguridad vial. N-240 de Tarragona a San Sebastián, p.km 145,000 al 158,600. Tramo: Monzón-Barbastro. Término Municipal: Monzón. Clave: 31-HU-3060"Esta Demarcación de Carreteras ha acordado señalar los próximos:

Día 11 de Marzo de 2004

A las 11,30 horas en el Ayuntamiento de Campo.

A las 12,00 horas en el Ayuntamiento de Foradada del Toscar

Día 25 de Marzo de 2004

A las 11,30 horas en el Ayuntamiento de BINÉFAR.

Día 31 de Marzo de 2004

A las 11,30 horas en el Ayuntamiento de Monzón.

Para que se verifique el pago a los afectados que figuran en las relaciones expuestas en el tablón de anuncios de los citados Ayuntamientos.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 27 de enero de 2004.- El ingeniero jefe de la Demarcación, Rafael López Guarga.