

# BOOP



Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Lunes, 11 de Junio de 2007

Número 112

## SUMARIO

	Página		Página
<b>Administración Local</b>		<b>Administración Autonómica</b>	
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA .....	2502	GOBIERNO DE ARAGÓN .....	2512
3774 .... SECRETARÍA GENERAL .....	2502	3536 .... DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO .....	
AYUNTAMIENTOS .....	2502	..... SERVICIO PROVINCIAL .....	2512
3775 .... AYUNTAMIENTO DE HUESCA -SECRETARÍA .....	2502	3790 .... DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO .....	
3776 .... AYUNTAMIENTO DE HUESCA -SECRETARÍA .....	2502	..... SERVICIO PROVINCIAL .....	
3777 .... AYUNTAMIENTO DE HUESCA -SECRETARÍA .....	2502	..... SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO .....	2513
3738 .... AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS .....	2507	<b>Administración del Estado</b>	
3778 .... AYUNTAMIENTO DE ALCUBIERRE .....	2508	<b>MINISTERIOS</b> .....	2527
3779 .... AYUNTAMIENTO DE AYERBE .....	2508	<b>MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE</b> .....	2527
3780 .... AYUNTAMIENTO DE CANAL DE BERDÚN .....	2508	3673 .... CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO .....	
3781 .... AYUNTAMIENTO DE FRAGA .....	2508	..... COMISARÍA DE AGUAS .....	2527
3782 .... AYUNTAMIENTO DE FRAGA .....	2508	3814 .... CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO .....	
3783 .... AYUNTAMIENTO DE HOZ DE JACA .....	2508	..... COMISARÍA DE AGUAS .....	2527
3784 .... AYUNTAMIENTO DE LALUEZA .....	2509	<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES</b> .....	2527
3785 .... AYUNTAMIENTO DE SEIRA .....	2509	3723 .... SECRETARÍA DE ESTADO Y SEGURIDAD SOCIAL .....	
3786 .... AYUNTAMIENTO DE TAMARIT DE LITERA .....	2509	..... INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	
3787 .... AYUNTAMIENTO DE VENCILLÓN .....	2509	..... DIRECCIÓN PROVINCIAL DE HUESCA .....	2527
3802 .... AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE CASTRO .....	2510	3810 .... UNIDAD DE IMPUGNACIONES .....	2527
3803 .... AYUNTAMIENTO DE NAVAL .....	2510	3722 .... SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	
3804 .... AYUNTAMIENTO DE BINÉFAR .....	2510	..... DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL .....	
3807 .... AYUNTAMIENTO DE BINÉFAR .....	2510	..... DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CIUDAD REAL .....	2527
3805 .... AYUNTAMIENTO DE ESTOPIÑÁN DEL CASTILLO .....	2511	3815 .... DIRECCIÓN PROVINCIAL DE A CORUÑA .....	
3806 .... AYUNTAMIENTO DE ESTOPIÑÁN DEL CASTILLO .....	2511	..... ADMINISTRACIÓN 15010 .....	2528
COMARCAS .....	2511	<b>MINISTERIO DE FOMENTO</b> .....	2528
3788 .... COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA .....	2511	3724 .... SECRETARÍA DE ESTADO DE INFRAESTRUCTURAS .....	
3789 .... COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA .....	2511	..... Y PLANIFICACIÓN .....	
3819 .... COMARCA DEL CINCA MEDIO .....	2512	..... SECRETARÍA GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS .....	
ENTIDADES LOCALES .....	2512	..... DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS .....	
3759 .... ENTIDAD LOCAL MENOR DE TRAMACASTILLA DE TENA .....	2512	..... DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ARAGÓN .....	2528
DOCUMENTOS EXPUESTOS .....	2512	<b>Administración de Justicia</b>	
3746 .... AYUNTAMIENTO DE LAPERDIGUERA .....	2512	<b>JUZGADOS</b> .....	2528
		3761 .... JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 HUESCA .....	2528
		<b>Otros Anuncios</b>	
		3808 .... SINDICATO RIEGOS DE LA HUERTA BAJA DE .....	
		..... GURREA DE GALLEGO .....	2528



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

Porches de Galicia, 4-4ª planta. 22071 Huesca

Tel. 974 294148 / Fax 974 294149

bop@dphuesca.es / www.dphuesca.es

# Administración Local

## DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

### SECRETARÍA GENERAL

3774

#### ANEXO

Se publica a continuación la resolución adoptada por la Presidencia de la Comisión Informativa de Hacienda, Recaudación, Personal y Asuntos Generales de esta Diputación, durante el mes de mayo de 2007:

1.- Ordenar la creación y alta en el presupuesto de la Diputación Provincial para el presente ejercicio, de las partidas: 6107,541,23001

«Dietas del personal laboral. Proyecto ISPAMAT Y 6107,541,23101

«Locomoción del personal laboral. Proyecto ISPAMAT».

Huesca, 4 de junio de 2007.- El secretario general, Antonio Serrano Pascual.- El presidente, Antonio Cosculluela Bergua.

## AYUNTAMIENTOS

### AYUNTAMIENTO DE HUESCA

#### SECRETARÍA

3775

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día diecisiete de mayo de dos mil siete, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

3.1. Propuesta de decisión sobre la aprobación inicial del Convenio entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Huesca relativo a los terrenos de cesión para albergar el 10% del aprovechamiento urbanístico de la Plataforma Logístico-Industrial PLHUS (Dictamen de la Comisión Informativa de Urbanismo).

Examinado el dictamen de la Comisión Informativa de Urbanismo de 16 de mayo de 2007, sobre el Convenio Urbanístico de Gestión entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Huesca relativo a las propiedades públicas existentes en la Plataforma Logístico-Industrial de Huesca - PLHUS.

Por los veintidós miembros presentes de los veintidós que integran el número de derecho del Ayuntamiento Pleno,

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente el Convenio entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Huesca relativo a las propiedades públicas existentes en la Plataforma Logístico-Industrial de Huesca PLHUS:

SEGUNDO.- Someter el Convenio a información pública por el plazo de VEINTE DÍAS.

Huesca, 22 de mayo de 2007.-El alcalde, Fernando Elboj Broto.

3776

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día diecisiete de mayo de dos mil siete, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

2.1. Propuesta de decisión sobre desafectación de los caminos públicos afectados por el Proyecto Supramunicipal de la Plataforma Logístico-Industrial PLHUS (Dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas).

El Ayuntamiento en Pleno, el día 26 de marzo del presente año acordó la incorporación del Consistorio al capital social de la Sociedad Pública «PLHUS Plataforma Logística, S.L.» procediendo a la aportación de una parcela de 170.000 m2, de carácter patrimonial.

En este acto, no fue posible proceder a la aportación de los Caminos municipales afectados por el Proyecto Supramunicipal de la Plataforma «Logístico - Industrial» PLHUS de Huesca, por tener la naturaleza de Bienes de Dominio Público y ser precisa la tramitación de un expediente de desafectación expresa de los mismos si se pretende proceder a su incorporación.

La descripción de los citados caminos y la superficie afectada de los mismos son los que a continuación se detallan:

Pol.	Parc.	Sup. Afectada	Refer. Catastral
9	9006	776,26	22901A009090060000QR
9	9009	185,01	22901A009090090000QI
9	9011	1.298	22901A009090110000QX
9	9011	288,50	22901A009090110000QX
12	9001	14.771	22901A012090010000QT

Visto lo dispuesto en el artículo 177 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, el artículo 10 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón,

Considerando que es conveniente y oportuno iniciar un expediente de desafectación de los caminos municipales afectados por el Proyecto Supramunicipal de la Plataforma «Logístico - Industrial» PLHUS de Huesca, para su posterior aportación al Capital Social de la Sociedad «PLHUS Plataforma Logística S.L.U.», involucrándose así el Ayuntamiento en una actuación de gran relevancia para la localidad y la provincia de Huesca.

Considerando que la desafectación es conveniente que se produzca en estos momentos por cuanto los caminos afectados pasan a ser parcelas que tendrán la consideración de bien patrimonial.

Visto el informe de adecuación a la legalidad emitido por la Secretaría General de conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y el dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas de 15 de mayo de 2007

Por los diecinueve miembros presentes de los veintidós que integran el número de derecho del Ayuntamiento Pleno,

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD:

PRIMERO.- Incoar el expediente de desafectación expresa de los caminos municipales afectados por el Proyecto Supramunicipal de la Plataforma «Logístico - Industrial» PLHUS de Huesca en las siguientes superficies y detalle:

Pol.	Parc.	Sup. Afectada	Refer. Catastral
9	9006	776,26	22901A009090060000QR
9	9009	185,01	22901A009090090000QI
9	9011	1.298	22901A009090110000QX
9	9011	288,50	22901A009090110000QX
12	9001	14.771	22901A012090010000QT

SEGUNDO.- Someter el expediente a información pública por el plazo de un mes para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes.

Huesca, 22 de mayo de 2007.- El alcalde, Fernando Elboj Broto.

3777

#### ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día diecisiete de mayo de dos mil siete, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Propuesta de decisión sobre la aprobación definitiva de la Modificación del Plan General de Ordenación Urbana en el entorno de San Félix y San Voto. (Dictamen de la Comisión Informativa de Urbanismo).

Examinada la modificación del Plan General de Ordenación Urbana, en el Área de Planeamiento Incorporado API 19-01, Área de San Félix y San Voto.

Visto que, con fecha 24 de noviembre de 2005 el Excmo. Ayuntamiento Pleno aprobó inicialmente la modificación del Plan General en el área de planeamiento incorporado API 19-01, área de San Félix y San Voto, presentada por FORCUDUAR PROMOCIONES, S.L. con las siguientes prescripciones:

- Con el fin de atenuar en todo lo posible la altura de cornisa de los edificios en los puntos donde se propone una planta más, se reducirá al máximo posibles la altura de las plantas bajas que, al menos en las infografías presentadas, aparentan una alguna quizás excesiva.

- En ningún caso el edificio planteado en la confluencia de la calle Sancho Ramírez y calle del Olmo con la nueva plaza, podrá superar la altura de cornisa del edificio existente entre la Calle del Olmo y la Calle Sobrarbe, con fachada a la misma plaza. En este sentido, se aportará documentación complementaria justificativa del tal extremo (infografías, alzados, ... etc.)

En el período de información pública se presentó una alegación por D. Daniel Sanz Martínez por la que solicitaba la no aprobación de la modificación antedicha.

Con fecha 27 de abril de 2006 el Jefe del Servicio de Urbanismo emite informe sobre la citada alegación.

Con fecha 27 de abril de 2006, la Comisión de Urbanismo emite informe desestimando la alegación presentada y acordando remitir la citada modificación a la Comisión de Ordenación del Territorio de Aragón.

Con fecha 12 de septiembre de 2006, la Comisión de Ordenación de Territorio acuerda ampliar el plazo de 3 meses para resolver.

Con fecha 10 de octubre de 2006, la Comisión de Ordenación del Territorio solicita una información complementaria y la elaboración de un Texto Refundido.

Con fecha 27 de marzo de 2007 la Comisión da por recibida y conforme la documentación complementaria exigida en el acuerdo del COTA de 10 de octubre de 2006.

Con fecha 9 de mayo de 2007 el COTA emite informe favorable de la modificación aislada para esta área, con una serie de consideraciones a contemplar en el texto refundido del PGOU.

Visto asimismo el dictamen de la Comisión Informativa de Urbanismo de 16 de mayo de 2007.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno por diecinueve votos a favor que corresponden a los concejales de los Grupos Municipales Socialista, Partido Popular y Partido Aragonés y dos abstenciones correspondientes a los concejales del Grupo Municipal de Chunta Aragonesista,

**ACUERDA**

PRIMERO.- Desestimar la alegación de D. Daniel Sanz Martínez presentada en el período de información pública antes mencionada

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente la modificación del PGOU, en el área de planeamiento incorporado API 19-01, área de San Félix y San Voto, con las prescripciones impuestas en el acuerdo de aprobación inicial antes transcritas.

TERCERO.- Proceder a dar cumplimiento a las consideraciones efectuadas en el acuerdo del COTA.

De acuerdo con el art. 70.2 de la LBRL se transcriben las Ordenanzas de dicho Planeamiento:

**NORMAS Y ORDENANZAS.- INDICE****CAPÍTULO I.- GENERALIDADES, NORMATIVA DE APLICACIÓN Y CONDICIONES GENERALES DE LOS USOS Y DE LA EDIFICACIÓN.**

Art. 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

Art. 2.- Interpretación Normativa.

Art. 3.- Vigencia y Publicidad.

Art. 4.- Interpretación.

**CAPÍTULO II.-**

Art. 5.- Proyecto de Urbanización.

**CAPÍTULO III.-**

Art. 6.- Normas de Aplicación.

**CAPÍTULO I.- Generalidades. Normativa de Aplicación y Condiciones Generales de los Usos y de la Edificación.**

Art. 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

Las presentes Normas tienen por objeto regular el régimen urbanístico del suelo y de la edificación en el ámbito territorial de la Modificación Aislada del Plan General de Ordenación Urbana de Huesca en el A.P.I. 19-01 con carácter de Ordenanzas Particulares.

Art. 2.- Integración Normativa.

2.1.- Las Normas Urbanísticas del Plan General, junto con las Ordenanzas específicas de las presentes, constituyen la normativa urbanística básica que, con sujeción a las leyes y reglamentos en vigor, será de aplicación en el ámbito de la Modificación.

2.2.- En cuanto no se opongan expresamente a las disposiciones contenidas en estas Normas, serán de aplicación con carácter subsidiario y complementario las Normas Urbanísticas Generales del Plan General vigente en cada momento.

2.3.- Respecto de las normas zonales u ordenanzas particulares de la edificación, será de aplicación, asimismo con carácter subsidiario y complementario, las Condiciones Particulares de la Norma Zonal 4. Edificación en Manzana Cerrada del P.G.O.U. de 2.003, en cuanto no se oponga a las específicamente contempladas en la presente Modificación

Art. 3.- Vigencia y publicidad.

La vigencia de la Modificación es indefinida, sin perjuicio de su Modificación o Revisión, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación urbanística. Aprobada la Modificación con carácter definitivo y publicadas sus Normas y Ordenanzas y el acuerdo relativo a su Aprobación Definitiva, será inmediatamente ejecutiva, y si se otorgase dicha Aprobación a reserva de la subsanación de deficiencias, mientras no se lleve a cabo la misma, carecerá de ejecutividad en cuanto al ámbito de la Modificación se refiere.

La publicación se llevará a cabo en el Boletín Oficial de la Provincia y no entrará en vigor hasta que no se haya publicado íntegramente su texto y haya transcurrido el plazo de 15 días previsto en el Art. 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Art. 4.- Interpretación.

El Ayuntamiento de Huesca, en el ejercicio de sus competencias, podrá dictar criterios de interpretación de carácter general para la aplicación por los administrados de las presentes Ordenanzas. Los acuerdos que adopte al respecto serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CAPÍTULO II.- Condiciones Generales de la Urbanización.**

Art. 5.- Proyecto de Urbanización.

5.1. Ambito y determinaciones generales.

El Proyecto de urbanización comprenderá la totalidad del ámbito del Área de Planeamiento Incorporado A.P.I. 19-01, definiendo soluciones técnicas que garanticen los niveles de servicio adecuados para todas las construcciones y de los distintos servicios y equipamientos urbanísticos (abastecimiento de agua, saneamiento, energía eléctrica, viales públicos, etc.). Las redes de estos servicios, equipamientos o infraestructuras deberán ser subterráneas en todo el ámbito de la Modificación.

Con carácter general, las redes de servicio que hayan de tener carácter público, deberán discurrir por suelo público.

5.2. Aceras y calzadas.

La anchura de las aceras y calzadas se justificará en el Proyecto de Urbanización, teniendo las diseñadas en la documentación de la Modificación Aislada carácter indicativo.

5.3.- Servicios.

5.3.1.- Abastecimiento de agua:

Se instalará una nueva red de abastecimiento de agua potable que se desarrollará en el Proyecto de Urbanización, realizándose la conexión con las tuberías generales en el punto de la red de abastecimiento que señale el Ayuntamiento.

5.3.2.- Saneamiento.

Mediante una red unitaria, las aguas pluviales y las residuales se conducirán al colector general existente.

5.3.3.- Red eléctrica.

Se procederá a su establecimiento total, incluyendo los centros de transformación necesarios, con arreglo a las disposiciones reglamentarias vigentes y las normas de la compañía suministradora.

5.3.4.- Red de alumbrado público.

En el Proyecto de Urbanización se incluirá, el diseño y cálculo de la red de alumbrado público con arreglo a las disposiciones vigentes y a las instrucciones del Ayuntamiento.

5.3.5.- Red de Telecomunicaciones.

En el Proyecto de Urbanización se preverá la red de comunicaciones por cable, entre las que se incluyen las telefónicas, con arreglo a las disposiciones aplicables.

5.4.- Espacios Libres Públicos.

Su tratamiento, incluido el de ajardinamiento y arbolado, en su caso, así como los elementos complementarios (fuentes, mobiliario urbano, papeleras, etc.) se definirá exactamente en el Proyecto para su posterior ejecución junto con el resto de obras de urbanización.

**CAPÍTULO III.- Normas Particulares de la edificación y Ordenanzas.**

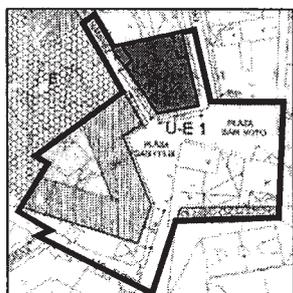
Art. 6.- Normas de aplicación.

Con arreglo a lo indicado en la Memoria y en el Capítulo I, son de aplicación las Ordenanzas Gráficas contenidas en las presentes Normas y, con carácter complementario y subsidiario, las Condiciones Particulares de la Norma Zonal 4. Edificación en Manzana Cerrada.

En lo que se refiere al ámbito remitido a Estudio de Detalle (A.P.I. 19-01), además de las Condiciones señaladas en el párrafo anterior se está a lo indicado en la ficha correspondiente que se incluye como Anejo de la presente documentación con referencia expresa a los Parámetros de Ordenación.

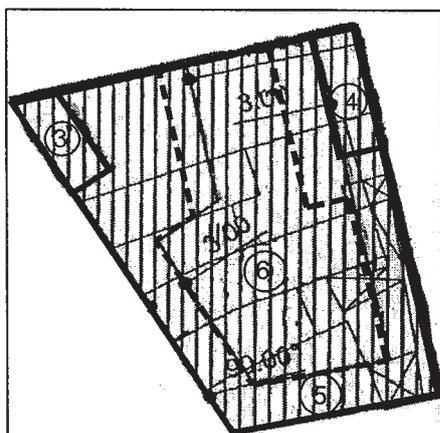
ORDENANZA GRÁFICA DE LAS PARCELAS DESTINADAS AL USO RESIDENCIAL.

PARCELA 1, ORDENACIÓN DE VOLÚMENES



LEYENDA

- Línea delimitación ámbito
- - - Alineación de la edificación
- Parcela 1



LEYENDA

- Alineación plantas alzadas
- - - Alineación áticos
- ▨ Edificación
- n° N° Alturas de la edificación

ESCALA 1:500

SUELO PRIVADO

PARCELA 1	SUPERFICIE PARCELA	SUPERFICIE EDIFICABLE	TOLERANCIA SUPERFICIAL
	1.351,61 m2	5.673,14 m2	200m2

VUELOS

Pueden ser abiertos o cerrados y sólo son posibles en las líneas de edificación exteriores que limitan con espacios libres públicos.

Sus dimensiones serán:

- En calle del Olmo 26.46 metros
- En calle Sancho Ramírez 27.73 metros
- En plaza San Félix y San Voto 14.50 metros

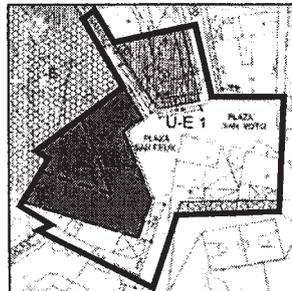
Los vuelos abiertos no serán computables en la edificabilidad asignada a cada parcela o subparcela.

TOLERANCIA

Los doscientos metros de tolerancia lo son a efectos de posibilidad de adjudicación a cada parcela y no como aumento sobre la edificabilidad total asignada.

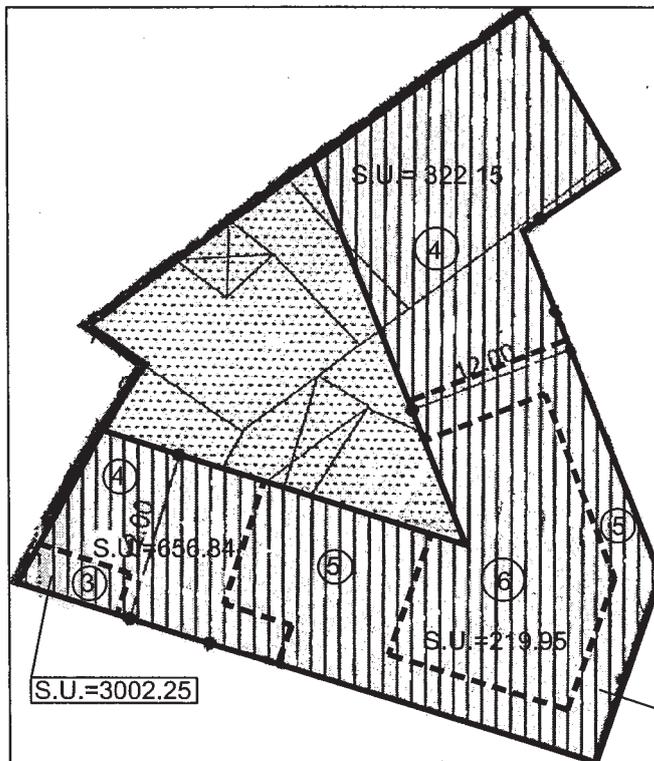
ORDENANZA GRÁFICA DE LAS PARCELAS DESTINADAS AL USO RESIDENCIAL.

PARCELA 2, ORDENACIÓN DE VOLÚMENES



LEYENDA

- Línea delimitación ámbito de la unidad de ejecución
- - - Alineación de la edificación
- Parcela 2



LEYENDA

- Alineación plantas alzadas
- - - Alineación áticos
- ▨ Edificación
- ▤ Espacio libre privado
- Ⓝ N° Alturas de la edificación

ESCALA 1:500

SUELO PRIVADO

PARCELA 2	SUPERFICIE PARCELA	SUPERFICIE EDIFICABLE	TOLERANCIA SUPERFICIAL
	501,62 m <sup>2</sup>	2716,24 m <sup>2</sup>	200m <sup>2</sup>

VUELOS

En calle Sancho Ramírez	12.88 metros
En plaza San Félix	23.58 metros
En calle Las Flores	42.87 metros

Los vuelos abiertos no serán computables en la edificabilidad asignada a cada parcela o subparcela.

TOLERANCIA

Los doscientos metros de tolerancia lo son a efectos de la posibilidad de adjudicación a cada parcela y no como aumento sobre la edificabilidad total asignada.

De conformidad con el acuerdo de la Comisión de Ordenación del Territorio de Aragón de 9 de mayo de 2007 se publica la ficha relativa a la UE-1 integrada en el Área de Planeamiento incorporado API 19-01, Área San Felix y San Voto

**FICHA DE UNIDAD DE EJECUCIÓN EN EL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN AISLADA DEL P.G.O.U.. DE SAN LORENZO NORTE Y PLAZAS DE SALAS, SAN FELIX Y SAN VOTO (MODIFICACIÓN PROPUESTA)**

DENOMINACIÓN:	U.E.	UE1
LOCALIZACIÓN PLANO Nº		0-3
SUPERFICIE TOTAL UNIDAD DE EJECUCIÓN	4823,13 m2	
SUPERFICIE COMPUTADA A EFECTOS DE EDIFICABILIDAD (1)	2.833,15 m2*	
APROVECHAMIENTO OBJETIVO DE LA U.E.	8.389,38 m2	
APROVECHAMIENTO OBJETIVO DE LA U.E.(2)	8.389,38 m2	
APROVECHAMIENTO MEDIO DE LA U.E (3)	2,96 m2/m2	
CESIONES DE SISTEMAS		
RED VIARIA Y ESPACIOS LIBRES (4)	979,92 m2	
CARGAS DE URBANIZACIÓN		
RED VIARIA Y ESPACIOS LIBRES (5)	2.969,90 m2	

**OBJETIVOS DEL NUEVO PLANEAMIENTO**

Favorecer la creación de nuevas viviendas y locales comerciales en una zona de gran deterioro y degradación de la ciudad.

Creación de secuencias urbanas preferiblemente peatonales configuradas por recorridos a través de la trama histórica de la ciudad y con aberturas espaciales, siendo éstas bien por potencialización y reforma de las existentes o por creación de nuevos espacios.

CLASE DE SUELO	PLANEAMIENTO
Suelo Urbano NO Consolidado(Artº 99.4 L.U.A.)	Modificación Aislada Plan General

SISTEMA DE ACTUACIÓN	INICIATIVA
Sistema de Compensación	Privada
PLAZO MÁXIMO DESDE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN	PRIORIDAD
Proyecto de Reparcelación: 2 años	
Terminación de la Urbanización: 4 años	
Edificación: Solicitud de Licencia: 4 años	ALTA

**CONDICIONES DE DESARROLLO**

**DEL PLANEAMIENTO:**

Redacción de Estudio de Detalle previo a la concesión de licencias para el estudio del impacto visual de los volúmenes edificados sobre la Basílica de San Lorenzo.

**DE LA EJECUCIÓN DEL PLANEAMIENTO.**

Se redactará un Proyecto de Urbanización que contemplará las obras a ejecutar a cargo de la Unidad de Ejecución según lo expresado en el apartado «CARGAS DE URBANIZACIÓN»

**OBSERVACIONES**

(1) Artº 105.1 L.U.A.

(2) Artº 102.1 L.U.A.

(3) Se ha calculado dividiendo el Aprovechamiento Objetivo por la superficie computada a efectos de edificabilidad. Artº 101.2 L.U.A.

(4) Se refiere a las nuevas superficies destinadas a viario y/o espacios libres según la presente Modificación.

(5) La urbanización de las nuevas superficies destinadas a viario y/o espacios libres conlleva necesariamente su conexión con la urbanización existente, así como la adecuación de ésta a los «OBJETIVOS DEL NUEVO PLANEAMIENTO»

\* Corregida según medición catastral

**ANEJO 2**

DENOMINACIÓN: A.P.I. 19-01

PLANEAMIENTO COMPLEMENTARIO NECESARIO: ESTUDIO DE DETALLE

**OBJETO Y FINALIDAD**

De una parte incluir a la Modificación los estudios realizados sobre el impacto visual de los volúmenes edificados y por edificar sobre la Basílica de San Lorenzo, e incorporar la decisión sobre la mejor de las alternativas.

De otra facilitar o dar flexibilidad de planeamiento para que en este caso los particulares puedan ubicar el aprovechamiento lucrativo compatibilizándolo con su correcta disposición, no precisando la tramitación de nuevo Estudio de Detalle sino en caso de que el Proyecto de Equidistribución dispusiera cambios o transferencias de aprovechamiento, de una a otra manzana, superiores a 200 metros cuadrados edificables.

**PARÁMETROS DE ORDENACIÓN**

ORDENANZA DE APLICACIÓN:	Norma Zonal 4. Edificación en Manzana Cerrada.
ALTURA MÁXIMA SOBRE RASANTE:	PB + 5 + ÁTICO
SUPERFICIE TOTAL (M2 SUELO):	4.823,13
SUPERFICIE QUE COMPUTA EDIFICABILIDAD (M2 SUELO):	2.833,15
EDIFICABILIDAD RESIDENCIAL (M2 TECHO):	8.389,38

SUPERFICIE LIBRE DE EDIFICACIÓN:	2.969,90 m2
SUPERFICIE O SUELO EDIFICABLE:	1853,23 m2
SUPERFICIE PARCELA EDIFICABLE 1:	1351,61m2
SUPERFICIE PARCELA EDIFICABLE 2:	501,62m2
EDIFICABILIDAD PARCELA 1:	5673,14 m2 techo
EDIFICABILIDAD PARCELA 2:	2.716,24 m2 techo
TOLERANCIA TRANSFERENCIA EDIFICABILIDAD:	
ENTRE PARCELAS EDIFICABLES:	200 m2

Lo que le comunico, para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Huesca, a 30 de mayo de 2007.- El alcalde, Fernando Elboj Broto.

## AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS

3738

### ANUNCIO

Cumplidos los trámites legales y reglamentarios, el Presupuesto del Ayuntamiento de Castejón de Sos y del Organismo Autónomo «Centro de la Tercera Edad» para el año 2007, así como sus Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, ha quedado definitivamente aprobado con un importe consolidado en ingresos y gastos de 2.575.203,00 Euros, y cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

#### PRESUPUESTO GENERAL/CONSOLIDADO POR CAPÍTULO DEL EJERCICIO 2007

Presupuesto de gastos:				
Gastos	AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS	CENTRO TERCERA EDAD	Consolidado	
<b>I.- OPERACIONES CORRIENTES</b>				
Cap.1.- GASTOS DE PERSONAL	489.941,00	299.100,00	789.041,00	
Cap.2.- GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	493.010,00	112.800,00	605.810,00	
Cap.3.- GASTOS FINANCIEROS	4.100,00	1.760,00	5.860,00	
Cap.4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	151.766,00	0	121.766,00	
<b>II.- OPERACIONES DE CAPITAL</b>				
Cap.6.- INVERSIONES REALES	1.042.726,00	2.500,00	1.045.226,00	
Cap.7.- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0	0	0	
Cap.8.- ACTIVOS FINANCIEROS	0	0	0	
Cap.9.- PASIVOS FINANCIEROS	7.500,00	0	7.500,00	
Total:	2.189.043,00	416.160,00	2.575.203,00	

#### Presupuesto de ingresos:

Ingresos	AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS	CENTRO TERCERA EDAD	Consolidado	
<b>I.- OPERACIONES CORRIENTES</b>				
Cap.1.- IMPUESTOS DIRECTOS	214.200,00	0	214.200,00	
Cap.2.- IMPUESTOS INDIRECTOS	360.000,00	0	360.000,00	
Cap.3.- TASAS Y OTROS INGRESOS	419.228,00	319.000,00	738.228,00	
Cap.4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	393.863,00	97.107,00	460.970,00	
Cap.5.- INGRESOS PATRIMONIALES	59.395,00	50,00	59.445,00	
<b>II.- OPERACIONES DE CAPITAL</b>				
Cap.6.- ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0	0	0	
Cap.7.- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	742.357,00	3,00	742.360,00	
Cap.8.- ACTIVOS FINANCIEROS	0	0	0	
Cap.9.- PASIVOS FINANCIEROS	0	0	0	
Total:	2.189.043,00	416.160,00	2.575.203,00	

#### PLANTILLA DE PERSONAL-AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS

##### A) PERSONAL FUNCIONARIO

SECRETARÍA-INTERVENCIÓN. 1 plaza. Habilitado de carácter nacional, Secretario/a-Interventor/a. En Agrupación con el Ayuntamiento de Seira. Cubierta definitivamente. Grupo A. Nivel 26. C.Específico: 9.389,80 €

##### B) PERSONAL LABORAL

	Nº puestos	Grupo	Nivel
<b>1.-ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>			
Subescala Administrativa			
ADMINISTRATIVO/A	1	C	21
ADMINISTRATIVO/A (Vacante)	1	C	18
<b>2.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL</b>			
2.2 Subescala Técnicos Medios			
COORDINADOR/A TIEMPO LIBRE	1	B	20
ESPECIALISTA ESCUELA EDUCACIÓN INFANTIL	1	B	21
TÉCNICO TURISMO	1	B	20
2.3 Subescala Personal Servicios Especiales			
TÉCNICO APOYO ESCUELA EDUCA. INFANTIL	2	C	18
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES-Coordinador	1	D	18
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES-Responsable Sección	1	D	17
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES	1	D	16
LIMPIADOR/A	1	D	14
2.4 Subescala Técnicos Medios			
TÉCNICO GRADO MEDIO	1	B	23

##### PERSONAL EVENTUAL

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, 1 plaza. Total retribuciones anuales: 17.636,00 €

#### PLANTILLA DE PERSONAL-CENTRO TERCERA EDAD

##### A) PERSONAL LABORAL

<b>1- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>			
Subescala Administrativa			
ADMINISTRADOR/A	1	C	20
<b>2- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL</b>			
2.3 Subescala Personal Servicios Especiales			
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES	1	D	16
COCINERO/A	1	D	16
LIMPIADOR/A, CUIDADOR/A-Responsable Sección	1	D	16
LIMPIADOR/A, CUIDADOR/A (1 Vacante)	9	D	15

Castejón de Sos, 30 de mayo de 2007.- La alcaldesa, María Pellicer Raso.

**AYUNTAMIENTO DE ALCUBIERRE****3778****ANUNCIO**

Aprobada inicialmente la modificación nº 6 del Proyecto de Delimitación de Suelo Urbano de Alcubierre, en sesión plenaria extraordinaria celebrada el día 24 de mayo de 2007, y dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 50.1 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística, se somete a información pública por el plazo de un mes, a contar desde el siguiente a su publicación a efectos de reclamaciones.

Alcubierre, 25 de mayo de 2007.- El alcalde, Alvaro Amador Lacambra.

**AYUNTAMIENTO DE AYERBE****3779****EDICTO**

El Boletín Oficial del Estado nº 128, de 30 de mayo de 2005, publica Resolución del 26 de mayo de 2005, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 28 de abril de 2005, del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre el procedimiento para acordar la caducidad de las inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que no sean renovados cada dos años.

Las personas que figuran en la relación adjunta y cuya inscripción caduca el 27 de julio de 2007, deberán efectuar un acto expreso mediante el cual por el ciudadano, o su representante, manifieste su voluntad expresa de renovar la inscripción.

Las renovaciones se realizarán mediante la ratificación de los datos que ya constan en el Padrón, incluyendo una declaración de continuar viviendo en España y su voluntad de renovar la inscripción, de conformidad a los modelos publicados en el B.O.E. Nº 128 de 30/05/2005.

Se advierte que a las personas que encontrándose dentro de los plazos de preaviso de caducidad, que no renueven su inscripción padronal a través del procedimiento dispuesto a este efecto, se resolverá su baja del Padrón Municipal de Habitantes.

Para que conste y sirva de preaviso a las personas que constan en relación adjunta, se dicta en Ayerbe, a treinta de mayo de dos mil siete.- El alcalde, José Antonio Sarasa Torralba.

ANEXO.- RELACION PERSONAS AFECTADAS:  
SIDI TRAVRE

**AYUNTAMIENTO DE CANAL DE BERDÚN****3780****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2007**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Canal de Berdún para el ejercicio 2007, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

**Estado de Gastos**

Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	GASTOS DE PERSONAL	99.983,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	276.517,00
3	GASTOS FINANCIEROS	1.500,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	24.700,00
6	INVERSIONES REALES	505.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	300,00
	Total Presupuesto	908.000,00

**Estado de Ingresos**

Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	IMPUESTOS DIRECTOS	65.000,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	4.000,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	36.100,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	139.300,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	158.800,00
6	ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	503.000,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	1.800,00
	Total Presupuesto	908.000,00

**Plantilla de Personal de Ayuntamiento de Canal de Berdún**

A) Funcionario de Carrera número de plazas  
1 Plaza Secretaría —Intervención- Agrupada con el Ayuntamiento de Bailo-Grupo B-Vacante 1 Plaza Administración General-Grupo C - Nivel 18  
C) Personal Laboral Eventual número plazas  
1 Plaza Maestra Educación Infantil- Grupo B- Nivel 21  
1 Plaza Operario Servicios Múltiples — Grupo E-Nivel 16  
Resumen  
Total Funcionarios Carrera: 2  
Total Personal Laboral: ---  
Total Personal Laboral Eventual: 2

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso—administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Canal de Berdún, a 30 de mayo de 2007.- El alcalde, Manuel Torralba Ortiz.

**AYUNTAMIENTO DE FRAGA****3781****ANUNCIO DE EXPOSICION PUBLICA CUENTA GENERAL 2006 DEL M.I. AYUNTAMIENTO DE FRAGA.**

De conformidad a lo establecido en el artículo 212 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública la Cuenta General del ejercicio 2006, con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por término de quince días. En este plazo y ocho días más, se admitirán los reparos que puedan formularse por escrito, los que serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiéndose un nuevo informe.

En Fraga, a 31 de mayo de 2007.- El alcalde-presidente, Vicente Juan Jueas.

**3782****ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA**

El Pleno del Ayuntamiento de Fraga, en sesión de fecha 23 de mayo de 2007, acordó aprobar el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que ha de regir el concurso convocado por procedimiento abierto para la adjudicación del contrato de consultoría y asistencia para la redacción del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Fraga.

Según lo dispuesto en el artículo 78 de la LCAP, se convoca la licitación con arreglo a las siguientes características:

- Entidad adjudicadora: Ayuntamiento de Fraga
- Objeto del contrato:
  - Descripción del objeto: Contrato de consultoría y asistencia para la redacción del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Fraga.
  - Plazo de ejecución: dos años
  - Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
    - Tramitación: Ordinaria
    - Procedimiento: Abierto
    - Forma: Concurso
  - Presupuesto base de licitación: 240.000 euros
  - Garantía provisional: 2% presupuesto de licitación (4.800 €)
  - Obtención de documentación e información: Secretaría General del Ayuntamiento de Fraga, Teléfono: 974-470050, FAX: 974-473081, Página web: www.fraga.org
  - Presentación de ofertas:
    - Fecha límite de presentación: 30 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP
    - Documentación a presentar: Cláusula VII Pliego
    - Lugar de presentación: Secretaría General del Ayuntamiento de Fraga, de lunes a viernes de 9,00 a 14,00 horas. Si el último día de presentación fuera sábado o festivo se prorrogará hasta las 14,00 horas del siguiente día hábil.
  - Apertura de las ofertas: La apertura de plicas será pública y fijada por la Mesa de Contratación.
  - Gastos de anuncios: Serán a cargo del adjudicatario.

Fraga, a 28 de mayo de 2007.- El alcalde, Vicente Juan Jueas.

**AYUNTAMIENTO DE HOZ DE JACA****3783****ANUNCIO**

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 5/1999 de 25 de Marzo, Urbanística de Aragón, se hace pública la aprobación definitiva de la modificación relativa al Proyecto de Reparcelación de la Unidad de ejecución 8 según las Normas Subsidiarias de Hoz de Jaca en Asamble Vecinal de 6 de Julio de 2006.

En Hoz de Jaca, a 25 de mayo de 2007.- El alcalde, Miguel del Rio Laborda.

**AYUNTAMIENTO DE LALUEZA****3784****ANUNCIO**

En aplicación del art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, transcurrido, sin reclamaciones, el plazo de exposición pública del acuerdo de aprobación inicial de la Modificación de Créditos nº 3 por Transferencias de créditos del Presupuesto General de gastos para 2.006, queda elevado a definitivo en los siguientes términos:

El importe de los créditos necesarios es de DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y NUEVE EUROS CON SENTENTA Y TRES CENTIMOS (19.379,73 €):

**Transferencias positivas**

Grupo de Función/Capítulo	descripción	Importe en euros
0/3	Intereses	746,47
1/1	Gastos de Personal	2.020,38
1/2	Bienes Corrientes y Servicios	14.119,03
3/1	Cuotas Sociales	291,96
6/2	Trabajos realizados por otras empresas	2.201,89
	Total aumentos	19.379,73

**Bajas en partidas**

Grupo de Función/Capítulo	descripción	Importe en euros
0/9	Pasivos Financieros	746,47
4/2	Bienes Corrientes y servicios	15.733,55
4/4	Transferencias Corrientes	2.899,71
	Total disminuciones	19.379,73

En Lalueza, a 4 de junio de 2007.- El alcalde, Daniel Pérez Vizcarra.

**AYUNTAMIENTO DE SEIRA****3785****ANUNCIO**

Cumplidos los trámites legales y reglamentarios, se publica el presupuesto General del Ayuntamiento de Seira para 2007, aprobado definitivamente, así como sus Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal, cuyo resumen por Capítulos es el siguiente:

**Estado de Gastos**

Capítulo	Descripción	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	122.275,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	134.050,00
3	GASTOS FINANCIEROS	1.900,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	37.700,00
6	INVERSIONES REALES	59.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	7.400,00
	Total Presupuesto	362.325,00

**Estado de Ingresos**

Capítulo	Descripción	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	64.350,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	123.835,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	12.429,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	111.617,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	6.300,00
6	ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	43.794,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Presupuesto	362.325,00

**PLANTILLA DE PERSONAL****1) FUNCIONARIOS DE CARRERA****A)Habilitación Nacional.**

A.1.) Puesto de Trabajo: Secretario-Interventor.

Grupo A. Nivel 26.

**2) PERSONAL LABORAL FIJO.****A) Auxiliares.**

A.1) Puesto de Trabajo: Administrativo.

**B) Peones.**

B.1) Puesto de Trabajo: Operario Servicios Múltiples-Coordinador.

B.1) Puesto de Trabajo: Operario Servicios Múltiples. (Vacante)

Seira, a 30 de mayo de 2007.- El alcalde, José Mº Aventín Guillén.

**AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA****3786****EDICTO DE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA REFERENTE BAJA INSCRIPCIONES AL PADRÓN MUNICIPAL DE HABITANTES DE EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CADUCADAS.**

«D. Francisco Mateo Rivas, Alcalde del Ayuntamiento de Tamarite de Litera, en ejercicio de las atribuciones que me confiere la ley 7/85 reguladora de las bases de régimen local y vistos los antecedentes que se exponen a continuación:

De acuerdo con la Resolución de 28 de abril de 2005, del Instituto Nacional de Estadística y la Dirección General de Cooperación Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre el procedimiento para acordar la caducidad de las inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que no sean renovadas cada dos años, y a la vista de la relación presentada por el servicio del Padrón Municipal de las inscripciones caducadas y no renovadas dentro del plazo correspondiente, RESUELVO:

1.- La publicación en el Boletín Oficial de Aragón, Sección Huesca de la relación de la lista donde figuran las personas cuya inscripción padronal en el Padrón Municipal de Habitantes de Tamarite de Litera ha caducado y a las cuales no se les ha podido notificar el preaviso de caducidad de forma expresa.

2.- Dar de baja del Padrón Municipal de Habitantes de Tamarite de Litera a las personas relacionadas si en el plazo de veinte días hábiles a partir de la publicación de la citada relación en el Boletín Oficial de Aragón, Sección Huesca, no manifiestan personalmente o a través de su representante voluntad expresa de renovar la inscripción padronal.

**RELACIÓN QUE SE CITA DE INSCRIPCIONES AL PADRÓN MUNICIPAL DE HABITANTES DE EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CADUCADAS**

APELLIDOS Y NOMBRE	FECHA CADUCIDAD	Nº DOCUMENTO
CASTRO DUFAU, MAURICIO	27/09/2006	2.854.114
CASTRO HORNOS, BELEN	27/09/2006	
CASTRO HORNOS, MILENA INES	27/09/2006	
HORNOS LAMBROSQUINI, FABIANA CAROLINA	27/09/2006	4.139.779
NDIAYE, ABABACAR	15/10/2006	X3897956P
SCHMOTZER, NORBERT CAROL	11/10/2006	8.160.228
LIVIU, HUDREA	30/12/2006	09551773
YATABERE, IBRAHIMA	22-12-06	X01600343A
GEORGIEV, LYUBEN IVANOV	05-01-07	X 5.388.859M
SECK, ISMAILA	24-01-07	01FE17873
DUKURAY, HAJI NAKANA	15-03-07	X 6.018.613L
BOUTEBILA, NAOUFEL	14-04-07	X 4.036.452K
IBRAHIMA, TOURE	04-05-07	10221288

Dado en Tamarite de Litera, a 31 de mayo de 2007.- El alcalde, Francisco Mateo Rivas.

**AYUNTAMIENTO DE VENCILLÓN****3787****EDICTO**

Por Da. ELENA BOCANEGRA BARBECHO se ha solicitado licencia para actividad dedicada al corte, con emplazamiento en C/ Carretera núm. 4, parcela 3 del término municipal de Vencillón.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

Vencillón, a 8 de mayo de 2007.-El alcalde-presidente (ilegible).

## AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE CASTRO

3802

### ANUNCIO

Instruyéndose en este Ayuntamiento, por solicitud de D. FRANCISCO CASTAÑO URIBE, el expediente relativo a la concesión de licencia urbanística para ejecución de vivienda unifamiliar aislada en suelo no urbanizable genérico con ubicación en Camino San Roque, de este municipio y de conformidad con cuanto establece el artículo 25, en relación con la D.T. 5ª, de la Ley 5/1999, Urbanística de Aragón, se abre un periodo de información pública a efectos de posibles alegaciones, por un plazo de veinte días, a contar desde su publicación en el B.O.P., con el fin de que cualquier persona pueda examinar el expediente y formular las alegaciones o consideraciones que considere oportunas.

Asimismo, se informa que se ha remitido copia del expediente a la C.P.O.T. en Huesca, quien deberá emitir el preceptivo y vinculante informe.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias del este Ayuntamiento, pudiéndose consultar de lunes a viernes de 10 a 14 horas.

En La Puebla de Castro, a 5 de junio de 2007.- El alcalde, José Vicente Torres Perera.

## AYUNTAMIENTO DE NAVAL

3803

### ANUNCIO

Aprobado el pliego de condiciones que han de regir la adjudicación de la gestión del Albergue Municipal de Naval mediante contrato administrativo especial, se somete a información pública por el plazo de ocho días.

De forma simultánea, se convoca el concurso que ha de regir la adjudicación de la gestión del Albergue Municipal de Naval mediante contrato administrativo especial, cuyos plazos quedarán en suspenso si se producen reclamaciones, lo cual se pone en conocimiento de todo el que pudiera estar interesado en participar en dicha convocatoria. El pliego de condiciones está disponible en la Secretaría de este Ayuntamiento en horario de oficina y se facilitará gratuitamente.

En Naval, a 5 de junio de 2007.- La alcaldesa, Mª Pilar Carruesco Buetas.

## AYUNTAMIENTO DE BINÉFAR

3804

### ANUNCIO

Mediante acuerdo adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento de Binéfar en sesión celebrada en fecha 24 de mayo de 2007, se aprueban definitivamente los proyectos de Estatutos y Bases de Actuación de la Junta de Compensación de la Unidad de Ejecución nº 27 de Suelo Urbano no consolidado del P.G.O.U. de Binéfar, presentados por la empresa Vancouver Gestión S.L., propietario de terrenos que representan más de la mitad de la superficie de la unidad de ejecución.

Lo que se publica de conformidad con lo dispuesto en los artículos 140 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, y 162.4 y 5 del Reglamento de Gestión Urbanística, aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto.

Los propietarios no incorporados hasta la fecha, disponen del plazo de un mes desde la notificación de este acuerdo para incorporarse a la Junta de Compensación. Si no lo hiciera, sus fincas serán expropiadas en favor de la Junta de Compensación, que tendrá la condición jurídica de beneficiaria.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Huesca en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Binéfar, a 31 de mayo de 2007.- La teniente de alcalde, alcalde en funciones, Dolores Muñoz Gállego.

3807

### EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la Autoridad competente, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

La multa impuesta deberá hacerse efectiva dentro de los siguientes plazos: Periodo Voluntario - La multa deberá hacerse efectiva dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que adquiera firmeza la resolución sancionadora.. El importe de las correspondientes sanciones, puede satisfacerse en la cuenta corriente de titularidad del Ayuntamiento de Binéfar en la Caja de Ahorros de la Inmaculada: 2086 0508 79 0700001697: o en las Oficinas Municipales.

Periodo Ejecutivo - Transcurridos dichos plazos, se aplicará un recargo ejecutivo del 5% cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

Las deudas no satisfechas voluntariamente se efectuarán por procedimiento de apremio, devengando los siguientes recargos:

a.- Recargo de apremio reducido del 10%, que se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización de los siguientes plazos:

Si la notificación de la providencia se realiza entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 de dicho mes o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Si la notificación de la providencia se realiza entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de la recepción de la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

b.- Recargo de apremio ordinario del 20%, que será aplicable cuando no concurren las circunstancias mencionadas en los párrafos precedentes. Este recargo de apremio es compatible con los intereses de demora.»

Contra las presentes resoluciones que ponen fin a la vía administrativa, puede interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición en el plazo de un mes ante esta alcaldía o bien, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la presente notificación ante el Juzgado de lo contencioso de Huesca, o aquel en el que tenga su domicilio, a su elección, sin perjuicio de que ejercite cualquier otro recurso que estime pertinente.

Si opta por interponer el recurso potestativo de reposición, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Los correspondientes expedientes obran en el Negociado de Sanciones del Ayuntamiento de Binéfar.

EXPTE.	DENUNCIADO	DNI	LOCALIDAD	FECHA	IMPORTE	INFRACCIÓN
918/2006	IVAN VIU GUARDIA	18042356	BINEFAR	24/06/2006	30 €	171-1A
1067/2006	HAFID RABHI	X03221208N	ALMACELLES	18/08/2006	45 €	154/94-2B
1138/2006	INGENIERIA DEL CONTROL DE RECURSOS S	A08725897	BARCELONA	14/08/2006	30 €	94-1-1 D
1154/2006	FRANCISCO JAVIER ACIN MORENO	18039465J	ALMUDEVAR	23/08/2006	45 €	154/94-2B
1195/2006	JORDI ARRAN SOLANO	40886382H	LLEIDA	06/09/2006	45 €	154/94-2B
1200/2006	FRANCISCO JAVIER ACIN MORENO	18039465J	ALMUDEVAR	06/09/2006	45 €	154/94-2B
1213/2006	JOSÉ MARIA NARANJO FERNÁNDEZ	08690926P	TORRE DEL COMPTE	26/08/2006	30 €	171-1A
1219/2006	JOAQUIN BARAUT GUILA	39282372M	SABADELL	11/09/2006	45 €	154/94-2B
1224/2006	OLGA MATIAS JIMENEZ	52444506K	ZARAGOZA	13/09/2006	45 €	154-2A
1274/2006	HOSTELERIA AMICS DE LES S.L.	B25556689	LES	08/10/2006	45 €	94-2-1 D
1315/2006	OBIVAN PLUS S.L.	B64268071	BARCELONA	02/11/2006	45 €	154/94-2B
1316/2006	HILARIO LALANA ALMUNIA	73191450	BINEFAR	02/11/2006	45 €	154/94-2B

EXPTE.	DENUNCIADO	DNI	LOCALIDAD	FECHA	IMPORTE	INFRACCIÓN
1331/2006	MARIA TERESA GASPAR QUIROS	38815202B	VILASSAR DE DALT	18/10/2006	56 €	50-1-A
1365/2006	JOSE MARIA RUIZ OCAÑA	40899092D	ROSSELLO	18/10/2006	80 €	50-1-B
1371/2006	JOLDES SABIN IJAU	05515820	CEVICO NAVERO	16/10/2006	80 €	50-1-B
1372/2006	ROBERTO INOCENTE FLORES FLORES	X03212305X	MANACOR	19/10/2006	120 €	50-1-C
1404/2006	MARIA NIEVES VALVERDE GONZALEZ	36481889W	BARCELONA	24/10/2006	45 €	154/94-2B
1413/2006	SILVIA SANCHEZ MIRALLES	37364947K	ESPLUGUES DE LLOBREGAT	03/11/2006	45 €	154/94-2B
1424/2006	SASHOV YORDANOV YULIYAN	X06163362Y	COLL DE NARGO	02/11/2006	45 €	154-2A
1428/2006	OBIVAN PLUS S.L.	B64268071	BARCELONA	06/11/2006	45 €	154/94-2B
1441/2006	PETRU DANIEL DOMINTE	X05036613G	BINEFAR	22/11/2006	45 €	94-2-1 D
1445/2006	MOHAMMED ARAKI	X03129124C	MONZON	26/11/2006	45 €	94-2-1 D
1449/2006	MARIA ALICIA PEREZ ITURRIAGA	73192558A	BARCELONA	04/11/2006	45 €	154/94-2B
1469/2006	FRANCISCA GASCON FRAGO	40794603D	BINEFAR	17/11/2006	30 €	171-1A
1471/2006	FRANCISCO JAVIER MARTINEZ PEREZ	40896740A	ALMACELLES	19/11/2006	45 €	154-2A
1482/2006	MANUEL ANTONIO GAYARRE ANDRES	25455087K	ZARAGOZA	04/12/2006	45 €	154/94-2B
1488/2006	IYCH KADDAOURI	X01414670D	LLEIDA	07/12/2006	45 €	154/94-2B
1489/2006	FRANCISCO REYES S.L.	B50618800	ZARAGOZA	28/11/2006	35 €	152-2B
1492/2006	MANUEL CHUECA AGUARELES	18036873C	HUESCA	07/12/2006	45 €	154/94-2B
1500/2006	ENVIROMENTAL FRACTAL S.L.	B25502238	LLEIDA	28/11/2006	30 €	171-1A
1506/2006	ESTHER FAURE CALATAYUD	46561606S	SAN ESTEBAN DE LITERA	14/12/2006	45 €	154/94-2B
1512/2006	IBAN ANTOLI VELLILLA	45460513R	MONZON	19/12/2006	45 €	154/94-2B
1/2007	FRANCISCO JAVIER BAÑON	40859017T	UTEBO	04/11/2006	30 €	94-1-1 D
3/2007	YOLANDA MARIN GARCIA	39680289E	JACA	18/12/2006	45 €	154/94-2B
6/2007	MANUEL CHUECA AGUARELES	18036873C	HUESCA	20/12/2006	45 €	154/94-2B
10/2007	ROBERTO MARCO BERDUSAN	40854003	BINEFAR	20/12/2006	45 €	154/94-2B
12/2007	MANUEL ANTONIO GAYARRE ANDRES	25455087K	ZARAGOZA	21/12/2006	45 €	154/94-2B
13/2007	MANUEL CHUECA AGUARELES	18036873C	HUESCA	21/12/2006	45 €	154/94-2B
17/2007	ANA CRISTINA JULIAN ALPIN	73195331Q	MONZON	22/12/2006	45 €	154/94-2B
41/2007	MARIA ELISA GARCIA SOLANS	18007596E	BARCELONA	02/01/2007	45 €	154/94-2B
45/2007	MANUEL CHUECA AGUARELES	18036873C	HUESCA	02/01/2007	45 €	154/94-2B
46/2007	MANUEL CHUECA AGUARELES	18036873C	HUESCA	03/01/2007	45 €	154/94-2B
48/2007	SILVINIO GROUP S.L.	B25588708	ALMACELLES	03/01/2007	45 €	154/94-2B
53/2007	ATANASOV SIMEONOV SIMEON	X06809332K	ORGANYA	05/01/2007	45 €	94-2-1 C
58/2007	JOSE ANTONIO TERES RIVEROLA	73192612	BINEFAR	02/01/2007	45 €	154/94-2B
60/2007	NURIA OSUNA BRUÑEN	39165026M	ALCAMPPELL	09/01/2007	45 €	154/94-2B

Binéfar, a 1 junio 2007.- El alcalde, Manuel Lana Gombáu.

## AYUNTAMIENTO DE ESTOPIÑÁN DEL CASTILLO

3805

### ANUNCIO

HIDROELÉCTRICA DE CATALUÑA S.L ha solicitado a este Ayuntamiento autorización en suelo no urbanizable para la instalación de un nuevo seccionamiento III vertical, en el apoyo metálico existente nº 2 (entronque) de la línea aérea 25 Kv derivación a P.T nº LE 00725 «Granja Pascualmon» con emplazamiento en el polígono 3 parcela 46, con arreglo al proyecto simplificado redactado por el Ingeniero Técnico industrial D. Asensio Martínez Blaya.

A los efectos previstos en el artículo 24 de la Ley 5/99 de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.1b) de la misma, la solicitud y proyecto presentados se someten a información pública por el plazo de un mes, a fin de que puedan examinarse y presentar las alegaciones pertinentes por quienes se consideren interesados.

Estopiñán del Castillo, a 5 de junio de 2007.- El alcalde, Antonio Lloán Fusté.

3806

### ANUNCIO

HIDROELÉCTRICA DE CATALUÑA S.L ha solicitado a este Ayuntamiento autorización en suelo no urbanizable para la instalación de un nuevo seccionamiento III vertical Polimérico, en el apoyo metálico existente nº 15 de la línea aérea 25 Kv derivación a P.T nº LE 00726 «Granja Jucla» con emplazamiento en el polígono 3 parcela 46, con arreglo al proyecto simplificado redactado por el Ingeniero Técnico industrial D. Asensio Martínez Blaya.

A los efectos previstos en el artículo 24 de la Ley 5/99 de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.1b) de la misma, la solicitud y proyecto presentados se someten a información pública por el plazo de un mes, a fin de que puedan examinarse y presentar las alegaciones pertinentes por quienes se consideren interesados.

Estopiñán del Castillo, a 5 de junio de 2007.- El alcalde, Antonio Lloán Fusté.

## COMARCAS

### COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA

3788

### EDICTO

Aprobado por el Consejo Comarcal en sesión de fecha 7 de Mayo de 2007 la modificación de la Plantilla de Personal aprobada para el actual ejercicio 2007, en fecha 29 de diciembre de 2006, y expuesto dicho acuerdo a información pública mediante publicación en el B.O.P. nº 93 de 15 de Mayo de 2007.

Transcurrido el plazo a que se refiere el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las haciendas Locales, aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, sin que se hayan interpuesto reclamaciones, se considera elevado a definitivo el acuerdo inicial de modificación de la Plantilla de personal para el año 2007, adoptado por el Consejo Comarcal en sesión celebrada el 7 de Mayo de 2007. publicándose a continuación el contenido de dicha modificación :

PRIMERO. Dar de Baja en la Relación de personal laboral la siguiente plaza:

- Técnico de Administración General

Dar de Alta en la Relación de Personal Funcionario la siguiente plaza:

- Técnico de Administración General

SEGUNDO. Modificar el nivel de la Plaza de Archivera, en la Relación de Puestos de Trabajo, otorgándole el nivel « 22 » y un c. específico de 323,52 € Binéfar, a 5 de Junio de 2007.- El presidente, Salvador Plana Marsal.

3789

### EDICTO

Intentada la práctica de la notificación correspondiente a la Liquidación de la Tasa por Prestación del Servicio de Bomberos, de acuerdo a lo establecido en el art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, sin que haya sido posible realizar la misma y de acuerdo a lo establecido en el apartado 4 del artículo 59 se hace la misma mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia:

Sujeto pasivo	Población	Concepto	Importe
Miguel Clemente Mongay	22500 Binéfar	Tasa Bomberos 273/2007	407'44 €

El pago de la misma deberá hacerse efectiva dentro de los siguientes Plazos:

Periodo voluntario: Las liquidaciones notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, han de pagarse desde la fecha de la notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior si es festivo.

Las Liquidaciones notificadas entre los días 16 y último de cada mes, han de pagarse desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato siguiente.

Vía de apremio:

Las deudas no satisfechas en periodo voluntario deberá efectuarlas por vía de apremio, con recargo del 20 por 100, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan.

Contra la presente resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, el cual se entenderá desestimado, si no se notificase su resolución, por el transcurso de un mes, a contar desde la interposición del recurso.

El plazo para interponer, en su caso, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de Huesca, será de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación de la resolución expresa del recurso de reposición, si no hubiera resolución expresa, el plazo será de seis meses, a contar desde la fecha en que se entienda desestimado por silencio el recurso de reposición.

El correspondiente expediente obra en el departamento de Intervención de esta Comarca, donde el interesado podrá conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Binéfar, 4 de junio de 2007.- El presidente, Salvador Plana Marsal.

## COMARCA DEL CINCA MEDIO

3819

### ANUNCIO DE LICITACIÓN DE LA COMARCA DEL CINCA MEDIO

El Consejo Comarcal de fecha 4 de junio de 2007 aprobó el pliego de cláusulas administrativas que ha de regir el procedimiento de adjudicación, mediante concurso, por procedimiento abierto, tramitación ordinaria, de la obra de «Residencia Asistida para la tercera edad en Fonz, 2ª fase».

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Comarca del Cinca Medio

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría

2. Objeto del contrato.

a) Descripción del objeto: «Residencia asistida de la tercera edad en Fonz, 2ª fase».

b) Plazo de ejecución: general: diecisiete (17) semanas.

parcial: previsto cláusula cuarta.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Ordinaria

b) Procedimiento: Abierto

c) Forma: Concurso

4. Presupuesto base de licitación. Importe total: 612.932,39 euros.

5. Garantías

Provisional: Será 12.258,65 euros correspondiente al 2 % del presupuesto licitación.

Definitiva: Será el 4 % del importe de adjudicación del contrato.

6. Obtención de documentación e información.

a) Entidad: Comarca del Cinca Medio

b) Domicilio: Avda del Pilar nº 47

c) Localidad y código postal: Monzón 22400

d) Teléfono: 974 415973

e) Telefax: 974 402724, correo electrónico: administracion@cincamedio.es

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta dos días antes de la finalización del plazo de presentación de propuestas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación: Grupo C Categoría e

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Los especificados en el punto 9 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

8. Presentación de ofertas o de las solicitudes de participación.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de proposiciones será de VENTISEIS días naturales (hasta las 15.00 horas) contadas a partir del día siguiente a la fecha de publicación de este anuncio.

b) Documentación a presentar: La que se especifica en el Pliego de Condiciones económicas particulares, según el modelo de proposición económica indicada en el apartado 9.

c) Lugar de presentación:

1. Entidad: Registro General de la Comarca del Cinca Medio

2. Domicilio: Avda del Pilar, 47, 2º planta

3. Localidad y código postal: 22400 Monzón

9. Apertura de las ofertas: La apertura de las ofertas será realizada por la Mesa de Contratación el primer día hábil siguiente al de conclusión de presentación de proposiciones, a las 13.00 horas, excepto si coincidiese en sábado que se trasladaría al siguiente día hábil.

10. Los criterios de adjudicación: serán los establecidos en el apartado 10 del pliego de condiciones administrativas particulares.

11. Gastos de anuncios. Serán por cuenta del adjudicatario.

En Monzón, a 5 de junio de 2007.- El presidente, Arturo Luis Zapata Castán.

## ENTIDADES LOCALES

### ENTIDAD LOCAL MENOR DE TRAMACASTILLA DE TENA

3759

#### ANUNCIO

No habiéndose producido reclamaciones durante el periodo de exposición pública, queda definitivamente aprobado el presupuesto de esta Entidad Local Menor para el Ejercicio 2007, cuyo detalle por capítulos es el siguiente:

#### ESTADO DE INGRESOS

Cap. 1 Impuestos Directos .....	9.400,00
Cap. 2 Impuestos Indirectos .....	243.076,00
Cap. 3 Tasas y Otros Ingresos .....	199.765,00
Cap. 4 Transferencias Corrientes .....	136.356,00
Cap. 5 Ingresos Patrimoniales .....	18.780,00
Cap. 7 Transferencias de Capital .....	11.150,00
TOTAL .....	618.527,00

#### ESTADO DE GASTOS

Cap. 1 Gastos de Personal .....	116.165,99
Cap. 2 Gastos en Bienes Corrientes y Servicios .....	126.232,36
Cap. 3 Gastos Financieros .....	2.112,35
Cap. 4 Transferencias Corrientes .....	33.650,08
Cap. 6 Inversiones Reales .....	335.558,14
Cap. 9 Amortizaciones .....	4.808,08
TOTAL .....	618.527,00

#### PLANTILLA DE PERSONAL

##### PERSONAL LABORAL FIJO:

Administrativo de Administración General, una plaza a tiempo parcial.

Auxiliar de Administración General, una plaza.

Oficial 1º Servicios Múltiples, una plaza.

##### PERSONAL LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA:

Oficial 3º Servicios Múltiples, dos plazas, una vacante.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Tramacastilla de Tena, 29 de mayo de 2007.- El alcalde en funciones, José Joaquín Pérez Ferrer.

## DOCUMENTOS EXPUESTOS

**3746 Ayuntamiento de Lapediguera.-** Aprobación inicial expediente de modificación de créditos 1 del año 2006.- Plazo de exposición pública, quince días.

## Administración Autonómica

### GOBIERNO DE ARAGÓN

#### DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

##### SERVICIO PROVINCIAL

3536

**RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por la que se autoriza y declara en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica Línea aérea media tensión Botaya-Ena en término municipal de JACA Y LAS PEÑAS DE RIGLOS (Huesca), de referencia AT-180/2005.**

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L. con domicilio en C/ Miguel Servet, 8 de Huesca solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de Línea aérea media tensión Botaya-Ena, en término municipal de JACA Y LAS PEÑAS DE RIGLOS (Huesca), cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 53 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D. Jesús Jabal Allué, Ingeniero Industrial colegiado nº 581 del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja, visado nº 4685/05 para ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L.

Este Servicio Provincial ha resuelto lo siguiente:

1º) AUTORIZAR Y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en JACA Y LAS PEÑAS DE RIGLOS (Huesca), a petición de ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L., y cuyas características más adelante se reseñan, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en la Resolución del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental de 30 de diciembre de 2005 por la que se resuelve no someter el proyecto al procedimiento de Evaluación Ambiental y en los informes emitidos por los organismos afectados.

2º) DECLARAR en concreto la UTILIDAD PÚBLICA de la instalación eléctrica que se autoriza, lo cual según lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico lleva implícita la URGENTE OCUPACIÓN de los bienes y derechos afectados necesarios para el establecimiento y conservación de las instalaciones a los efectos señalados en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Finalidad de la instalación: Mejorar la calidad del servicio en la zona de distribución de Jaca y Las Peñas de Riglos (Huesca)

Características: Línea aérea M.T. de 10 kV, con origen en apoyo nº 18 existente de LAMT «Derivación Botaya» y final en nuevo apoyo 32 de LAMT «Derivación Ena», de 7,005 km de longitud, conductores LA-110, 32 apoyos de hormigón y metal.

La servidumbre de paso aéreo de energía eléctrica comprenderá:

A) El vuelo sobre el predio sirviente.

B) El establecimiento de postes, torres o apoyos fijos para la sustentación de los cables conductores de energía eléctrica e instalación de puestas a tierra de dichos postes, torres o apoyos fijos.

C) El derecho de paso o acceso para atender al establecimiento, vigilancia, conservación, reparación de la línea eléctrica y corte de arbolado, si fuera necesario.

D) La ocupación temporal de terrenos u otros bienes, en su caso, necesarios a los fines indicados en el apartado C) anterior.

En todo caso, y para las líneas eléctricas aéreas, queda limitada la plantación de árboles y prohibida la construcción de edificios e instalaciones industriales en la franja definida por la proyección sobre el terreno de los conductores extremos en las condiciones más desfavorables, incrementada con las distancias reglamentarias a ambos lados de dicha proyección.

#### **RELACIÓN CONCRETA E INDIVIDUALIZADA DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS QUE EL SOLICITANTE CONSIDERA DE NECESARIA EXPROPIACIÓN**

FINCA nº 1.- Propietario afectado: Diputación General de Aragón.

Domicilio: Paseo María Agustín 36 50071 ZARAGOZA

Finca afectada: Monte de Utilidad Pública Polígono 5 Parcela 270 del término municipal de Las Peñas de Riglos (Huesca)

Cultivo: Monte Bajo

Afección: Vuelo de los conductores y servidumbre de paso en una longitud de 250 metros. 1.250 m<sup>2</sup> de servidumbre de paso.

FINCA nº 2.- Propietario afectado: Diputación General de Aragón.

Domicilio: Paseo María Agustín 36 50071 ZARAGOZA

Finca afectada: Monte de Utilidad Pública, Polígono 5 Parcela 269 del término municipal de Las Peñas de Riglos (Huesca)

Cultivo: Monte Bajo

Afección: Vuelo de los conductores y servidumbre de paso en una longitud de 526 metros. 1.855 m<sup>2</sup> de servidumbre de paso.

Nº de Apoyos: 5, apoyos nº 19, nº 20, nº 21, nº 22 y nº 23 que suman 6,60 m<sup>2</sup>.

La presente autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otras, necesarias para la realización de las instalaciones.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Industria, Comercio y Turismo en el plazo de un mes, contado a partir del día de su notificación (o publicación en el Boletín Oficial de Aragón y Boletín Oficial de la Provincia, en su caso), sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, a 21 de mayo de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

### **DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO**

#### **SERVICIO PROVINCIAL**

#### **SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

**3790**

Visto el Texto del **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GRAUS**, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las centrales sindicales de CC.00. y U.G.T., a regir del 01-01-2006 al 31-12-2008, 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 2200522, 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.19 y siguientes de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (BOE 29-12-2006), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.007 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 1 de junio de 2007.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO - P.A. El secretario provincial Art.10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE GRAUS (HUESCA)**

#### **ÍNDICE**

#### **PREAMBULO**

#### **CAPÍTULO I – CONDICIONES LABORALES**

€Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

€Artículo 2º.- VIGENCIA

€Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA

€Artículo 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

€Artículo 5º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, Y SEGUIMIENTO.

#### **CAPITULO II.- JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

€Artículo 6º.- JORNADA LABORAL

€Artículo 7º.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

€Artículo 8º.- CALENDARIO LABORAL

€Artículo 9º.- PAUSA LABORAL

€Artículo 10º.- VACACIONES ANUALES

€Artículo 11º.- PERMISOS

€Artículo 12º.- LICENCIAS

#### **CAPÍTULO III.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

€Artículo 13º.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

€Artículo 14º.- EXCEDENCIAS

€Artículo 15º.- REDUCCIÓN DE JORNADA

#### **CAPITULO IV.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

€Artículo 16º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

€Artículo 17º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### **CAPITULO V.-RETRIBUCIONES**

€Artículo 18º.- NORMAS GENERALES

€Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS

€Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

€Artículo 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

€Artículo 22º.- FORMULA SALARIO HORA

€Artículo 23º.- DIETAS Y KILOMETRAJE

#### **CAPITULO VI.-ACCESO,PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

€Artículo 24º.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

€Artículo 25º.- MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA

€Artículo 26º.- PROMOCIÓN INTERNA

€Artículo 27º.- NUEVO INGRESO

€Artículo 28º.- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

€Artículo 29º.- FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA

€Artículo 31º.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.

€Artículo 32º.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

€Artículo 33º.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

#### **CAPITULO VII.- MEJORAS SOCIALES**

€Artículo 34º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

€Artículo 35º.- JUBILACIÓN

€Artículo 36º.- SEGURO DE VIDA

€Artículo 37º.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

€Artículo 38º.- PREMIO DE NUPIALIDAD Y NATALIDAD.

€Artículo 39º.- ASISTENCIA LETRADA

€Artículo 40º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CIRCULACIÓN

€Artículo 41º.- ANTICIPOS

€Artículo 42º.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

#### **CAPITULO VIII.**

DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

€Artículo 43º.- FALTAS DISCIPLINARIAS

€Artículo 44º.- DESPIDO IMPROCEDENTE

#### **CAPÍTULO IX.-DERECHOS SINDICALES**

€Artículo 45º.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

€Artículo 46º.- DERECHO DE REUNIÓN

#### **CAPÍTULO X.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

€Artículo 47º.-NORMATIVA APLICABLE

€Artículo 48º.- EL DELEGADO/ A DE PREVENCIÓN

€Artículo 49º.- MEDIDAS PREVENTIVAS

€Artículo 50º.- PROTECCIÓN DE LA SALUD

€Artículo 51º.- VESTUARIO

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Adicional 1º.- GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO

Adicional 2º.- NO DISCRIMINACIÓN

Adicional 3º.- PLAN CONCILIA

#### **DOCUMENTO 1**

ACUERDO DE LA MESA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

TABLAS SALARIALES 2007.

## PRÉAMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre regulación de los Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común y homogéneo para todos sus empleados municipales, sin distinción de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que presten sus servicios. A tal efecto se acordará la realización de una valoración de los puestos de trabajo que modernice la prestación de los Servicios Públicos que la Corporación tiene encomendados.

Este Acuerdo refleja, a tenor de lo dispuesto en el artículo 239 de la Ley Aragonesa 7/1999, de 9 de abril, (B.O.A. 17-04-99) de Administración Local de Aragón, una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, que en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, ésta será de aplicación directa al conjunto de los empleados públicos municipales, independientemente del tipo de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que estén destinados.

En materia retributiva, los acuerdos alcanzados son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resultan imprescindibles efectuar por una adecuada revisión, valoración y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

## CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

### Artículo 1º. - ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Municipal, entendiéndose por tal a los trabajadores laborales fijos, indefinidos o temporales, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Graus, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

### Artículo 2º. - VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

### Artículo 3º. - DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

### Artículo 4º. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores individuales o colectivas, más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

### Artículo 5º. - COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para velar por la correcta interpretación del acuerdo se crea una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes de la Corporación Municipal y por tres Delegados de Personal, realizará las funciones de Secretario, el que lo sea de la Corporación o el funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Asimismo, podrán participar los asesores respectivos con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1) Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- 2) Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3) Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

4) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

5) Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

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

7) Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

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

La Convocatoria de las reuniones las realizará el Secretario de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

El Secretario de la Comisión 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 a los Delegados del Personal.

## CAPITULO II JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 6º. - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.627,5 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 37,5 horas.

- JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

- JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 días) = 1.957,5 horas

DEDUCCIONES

- Asuntos Particulares (8 días)

- Fiestas nacionales que dicte el Gobierno (10 días)

- Fiestas locales que dicte la Diputación General de Aragón.(2 días)

- Fiestas Locales (2 días)

- 24 y 31 de Diciembre. (2 días)

- Vacaciones (22 días laborables)

TOTAL DEDUCCIONES: 46 días = 345 horas.

TOTAL ANUAL = CÓMPUTO ANUAL - DEDUCCIONES

**TOTAL ANUAL = 1.957,5 - 345 = 1.612,5 Horas**

### Artículo 7º. - DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

La jornada laboral con carácter general será continuada de Lunes a Viernes. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante 24 horas.

a) Tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora del horario fijo de jornada, para los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

b) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán 2 horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) El personal de obras, trabajará de Lunes a Viernes a razón de 7,5 horas diarias; Dadas las características de este servicio, el personal de la brigada podrá realizar turnos de guardia semanal de Lunes a Domingo. El personal de turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia; Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

### Artículo 8º. - CALENDARIO LABORAL.

En el mes de Diciembre se acordará el calendario laboral de cada una de las unidades administrativas para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal.

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en periodo de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador/a será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

**Artículo 9º. - PAUSA LABORAL.**

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

El personal que trabaje en turnos de noche, y en consideración a la duración prolongada de los mismos, tendrá derecho a la realización de dos pausas de 20 minutos distribuidas ordenadamente en dicho turno.

**Artículo 10º. - VACACIONES ANUALES.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado será de 22 días laborables.

Será preferente que uno de los periodos sea disfrutado entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el caso que una parte de las vacaciones no pudiera realizarse en ese período, por necesidades del servicio la empresa complementará los 22 días con 5 días más de vacaciones anuales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

15 años de servicio .....	23 días hábiles
20 años de servicio .....	24 días hábiles
25 años de servicio .....	25 días hábiles
30 o más años de servicio .....	26 días hábiles

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en periodos no inferiores a cinco días laborables

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación.

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

**Artículo 11.- PERMISOS**

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

a) Veinte días por razón de matrimonio o unión de hecho legalmente justificada, que podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

b) A lo largo del año, los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de 8 días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación por escrito y teniendo en cuenta que nunca podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito a una misma Dependencia o turno, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este permiso se podrá disfrutar hasta el 31 de Enero del siguiente año.

c) Cinco días por fallecimiento de cónyuge o persona que conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, y además hermanos, cuñados y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si estos convivieran en el mismo núcleo familiar, de no ser así el permiso para los familiares de segundo grado sería de tres días. Si el óbito tuviera lugar en población distinta, podrá ampliarse el presente permiso, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente al Sr. Alcalde.

d) Siete días por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o persona que conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos y además hermanos y cuñados y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si estos convivieran en el mismo núcleo familiar, de no ser así, el permiso para los familiares de segundo grado sería de tres días, que deberán ser justificadas igualmente al Sr. Alcalde, siempre que no concurren dos o más empleados con la misma persona enferma. Cuando la concesión sea solicitada por dos o más trabajadores, se autorizará el permiso de manera consecutiva mientras persista el hecho causante.

e) Diez días por nacimiento o adopción de hijos.

f) Tres días por traslado del domicilio habitual.

g) Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos del trabajador, cónyuge o persona que conviva maritalmente. Si se produce a más de 150 km. Se ampliará a dos días

h) Dos días de permiso por divorcio o separación legal.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Los días necesarios para concurrir a exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, que deberán ser justificados igualmente a la Corporación. También generarán derecho los exámenes de acceso a cualquier Administración pública.

k) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador municipal a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

l) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

m) Por visita médica del trabajador/a y/o acompañamiento del cónyuge, hijos o persona que conviva maritalmente, e hijos de este, sólo durante el tiempo necesario, el cual deberá ser justificado documentalmente a la Corporación, siempre que no concurren dos o más empleados con la misma persona enferma. Podrá ampliarse hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad siempre que conviva en el mismo domicilio.

n) 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 de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

o) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de 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 que ambos trabajen. En su caso la trabajadora que no desee disfrutar de la citada reducción de jornada podrá optar por ampliar en cuatro semanas el permiso de maternidad.

p) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. La duración de este permiso será de hasta dos meses, percibiendo el trabajador las retribuciones fijas íntegras.

Los permisos de este artículo se entenderán referidos a días laborables. Ambas partes se comprometen a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su uso.

**Artículo 12.- LICENCIAS**

a) Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de ciento doce días, 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 periodo 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 dieciséis semanas.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta doce años se tendrá derecho a una licencia de una duración de 112 días

c) En caso de una adopción de un niño mayor de 12 años con alguna discapacidad la licencia será igualmente de 112 días (16 semanas para cualquier concepto de los que se establecen en la legislación vigente según ley39/1999 )

En los tres supuestos anteriores La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las dieciséis 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 solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. 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.

Excepcionalmente, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general podrán ser concedidos por la Corporación.

a) El personal con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permisos sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cinco meses, cada dos años. Deberá mediar un periodo de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

b) Licencia por estudios: Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública previa solicitud presentada en el registro general con un mínimo de veinte días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

Esta licencia, previa petición del personal municipal será concedida por la corporación.

En la materia que hace referencia el presente capítulo y en lo no contenido expresamente en el, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Estas licencias serán concedidas por la Corporación, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, y con previa o posterior justificación si ésta lo encuentra necesario.

### CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### Artículo 13º. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Los trabajadores al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en Comunidades Autónomas.
- Expectativa de destino.
- Excedencia.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

#### Artículo 14º. - EXCEDENCIAS.

De acuerdo con la normativa existente en materia de Función Pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- Por interés particular.
- Por agrupación familiar.
- Para el cuidado de hijos o familiares.
- Por cargo sindical.
- Voluntaria incentivada.
- Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Regto. General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones sobre esta materia.

Las situaciones de excedencia gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.

#### Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido psíquico o físico, cuidado de un familiar, hasta 2º grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo hasta un máximo de media jornada, en fracciones de media hora, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

La Resolución de 20 de diciembre de 2.005 de la Secretaría General de la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil de la Administración General del Estado dispone que:

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, con un máximo de dos horas diarias y disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar en compensación a dicha reducción, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado de un familiar directo, 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.

Bajo los mismos supuestos indicados anteriormente, se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta disminución salarial se subvencionará al 50% en los casos de maternidad o adopción y acogimiento hasta la edad de 12 años del menor.

### CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 16º. - GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

GRUPO	TITULACIÓN EXIGIDA
A	Licenciaturas Universitarias o equivalentes.
B	Diplomaturas Universitarias o equivalentes.
C	Bachillerato, BUP, FP-2, FP, nivel Superior o equivalentes.
D	Grado. ESO, EGB, FP-1, FP, nivel Medio o equivalentes.
E	Educación Primaria, Certificado Escolaridad o equivalentes.

#### Artículo 17º. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios municipales. La relación de categorías, junto con las funciones de las mismas se recoge en Anexo.

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y complemento específico, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, proceso para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la Comisión Paritaria.

Los niveles mínimos y máximos de cada grupo se corresponderán con los vigentes en la DGA.

El Ayuntamiento y la Representación Sindical acuerdan que a partir del mes de enero de 2007, dicho Ayuntamiento, confeccionará un organigrama de los puestos de trabajo y además, previo contrato de un personal informático grupo B, al 50% de la jornada laboral, iniciará el estudio de la relación de puestos de trabajo con el fin de modernizar la prestación de los Servicios Públicos, una vez realizado este estudio se efectuará una negociación entre partes que dará lugar a la aprobación de la nueva Relación de Puestos de Trabajo. En caso de incumplimiento por alguna de las partes de dicho acuerdo, durante el año 2007 se efectuará una equiparación de los Complementos específicos del personal del Ayuntamiento de Graus con los establecidos en la normativa vigente para el personal de la Diputación General de Aragón, con efectos económicos retroactivos desde enero del mismo año.

### CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES

#### Artículo 18º.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Su estructura se define conforme a lo articulado en la Ley 30/1984.

Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como Anexo, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulta imprescindible efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, si la desviación de IPC., en su cómputo anual, es mayor a la prevista en los PGE., en la nómina del mes de febrero se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior, consolidándose éstos desde el 1 de enero.

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 Mixta de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Ambas partes consideran este Convenio Colectivo como un marco dinámico en la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento, y en este sentido manifiestan la voluntad de articular a través de la Comisión Mixta de Seguimiento el análisis y valoración de los puestos de trabajo y de sus funciones en la medida en la que se vayan consolidando los distintos servicios de la misma.

#### Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

##### 19.1. SUELDO BASE.

Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales en el Sistema de Clasificación Profesional descrito en Anexo, según su pertenencia a los grupos profesionales A, B, C, D, o E.

##### 19.2. ANTIGÜEDAD.

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales, o en su defecto para el personal docente por cursos escolares. Su cuantía para cada grupo profesional será la que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los trienios se devengarán a uno del mes en que se generen.

##### 19.3. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe, con carácter no absorbible y revalorizable en el incremento general pactado para cada año.

##### 19.4. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre. Su cuantía será completa, es decir sueldo base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico, a partir del año 2008, tal y como se recoge en el Pacto por el Diálogo Social y asimismo, si se recoge en Anteproyecto de Ley del Estatuto de la Función Pública.

##### Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

**20.1. COMPLEMENTO DE DESTINO.**

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el Anexo y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

**20.2. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.**

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

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en Anexo, y serán revisadas por la Comisión Mixta cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen.

**20.3. PRODUCTIVIDAD.**

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo.

Su asignación será a propuesta de la Corporación, de forma motivada y estableciéndose los conceptos, duración y cuantía del mismo, de conformidad con la legislación vigente.

**20.4. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN.**

El Ayuntamiento podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en el presente Convenio.

La asignación de este Complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto.

La aplicación, asignación y revisión de estos Complementos por parte de la Ayuntamiento, requerirá de forma preceptiva del informe previo de la representación legal de los trabajadores, el cual no tendrá carácter vinculante.

**20.5. - PLUSES Y GRATIFICACIONES:**

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

En el caso de que la causa expresada en el Plus deje de afectar el puesto de trabajo, aquél dejará de percibirse inmediatamente.

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

A) En función del sistema horario aplicado en la prestación de los servicios:

€Ornada partida.-Está destinado a retribuir al trabajador cuya jornada laboral se desarrolla de forma partida es decir de mañana y tarde y su importe ascenderá:

AÑO	IMPORTE MENSUAL
2006	22,00€
2007	24,20 €
2008	26,60 €

€Turnicidad.- Destinado a retribuir al personal que presta sus servicios en régimen de turnos, y estará constituido por:

**- Turnos de mañana y tarde:**

AÑO	IMPORTE MENSUAL
2006	22,00€
2007	24,20 €
2008	26,60 €

**- Turnos de mañana, tarde y noche:**

AÑO	IMPORTE MENSUAL
2006	29,00 €
2007	31,20 €
2008	35,00 €

€Nocturnidad.- Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, percibirán la cantidad económica cuyo valor será:

AÑO	IMPORTE POR NOCHE
2006	9,30 €
2007	10,50 €
2008	12,00 €

€Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada en días inhábiles y festivos, entendiéndose como tales también los domingos. Su cuantía a partir del 1 de enero del 2.006 se fijará por domingo o día festivo trabajado, a razón de las siguientes situaciones no acumulables:

Con carácter general para:

**DOMINGOS, FESTIVOS E INHABILES**

AÑO	IMPORTE POR DÍA
2006	36,00 €
2007	40,00 €
2008	43,50 €

**SÁBADOS**

AÑO	IMPORTE POR DÍA
2006	14,50 €
2007	16,00 €
2008	17,50 €

Se considerarán como festivos especiales los días 25 de diciembre y 1 de enero y los turnos de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, el plus por día trabajado será:

**24 Y 31 DICIEMBRE (TURNO DE TARDE)**

AÑO	IMPORTE POR DÍA
2006	72,00 €
2007	80,00 €
2008	87,00 €

El Ayuntamiento se compromete a negociar el resto de festividades nacionales y territoriales para reconocerles una retribución superior a la dispuesta para las festividades normales.

€Guardia Localizada.- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 50 euros por semana realizada, en caso de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia.

B) En función de las especiales condiciones en la prestación de los servicios:

€Plus de Trabajos Especiales.- Los trabajadores que desempeñen tareas que no son propias de su categoría profesional o especialidad, pero que supongan mayor responsabilidad percibirán la cantidad de 50 euros Mensuales

€Suponen mayor responsabilidad o son tareas propias de categorías o grupos superiores percibirán el salario propio del grupo o categoría que desempeñen durante el período de realización de las funciones. Si la duración de la situación es de mas de un mes se pagara en nomina el sueldo que corresponda a la función desempeñada.

€Por Asistencia a Órganos Colegiados.- Destinado a retribuir al personal que por motivo de su trabajo sea necesaria su asistencia y asesoramiento para los Órganos Colegiados de la Corporación. Su importe será común para todas las categorías y se abonará a partir del 1 de enero del 2.006 a razón de 30 euros por sesión, siempre y cuando éstas se realicen fuera del horario de trabajo. Este plus será incompatible con la percepción del Complemento especial dedicación , y será susceptible de ser sustituido por una compensación en tiempo equivalente a 1,5 horas por hora de servicio prestado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios:

Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

D) Complemento en especie:

Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que tengan servicio de comedor y coincida su horario de trabajo con el de las distintas comidas, tendrán derecho a la manutención a cargo del servicio, siempre que se consuman alimentos ya preparados para el servicio general y se hagan fuera del horario de trabajo del usuario del servicio, siendo el tiempo máximo estipulado de media hora.

**Artículo 21º. - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a el número de 80 horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Sólo podrán ser exigibles cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. El devengo de las horas extras se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio salario hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se

computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, y siempre a instancia del trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Corporación procederá con la participación de los Delegados de Personal al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario.

#### Artículo 22º. - FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el computo de la jornada laboral (1.612,5 horas)

#### Artículo 23º. - DIETAS Y KILOMETRAJE.

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal, con vehículo particular, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,25 euros. / Km.

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 51,09 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 33,06 euros. / día por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 16,23 euros. la media dieta.

### CAPITULO VI

#### ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

##### Artículo 24º. - OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.), con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la O.E.P. en el correspondiente Boletín Oficial, la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

La Oferta de Empleo Público se desarrollará conforme a las siguientes fases:

- 1) Por movilidad interna voluntaria.
- 2) Por promoción interna.
- 3) Por nuevo ingreso.

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción.

Previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se convocarán los puestos objeto de concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro por parte de la Corporación, a propuesta de los Delegados de Personal. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Antes de la aprobación y publicación de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Acceso de Discapacitados.- La Corporación reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos o psíquicos que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

##### Artículo 25º. - MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA.

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

Las vacantes existentes podrán ser solicitadas en convocatoria abierta antes de su inclusión en los turnos de promoción interna o libre. Las solicitudes serán examinadas por la Comisión Paritaria, la cual en base a criterios públicos y objetivos decidirá sobre su aceptación o denegación.

El procedimiento de movilidad interna será el utilizado para los trabajadores que se reincorporen desde una situación de excedencia sin derecho de reserva de puesto de trabajo.

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

##### Artículo 26º. - PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Corporación de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

La Corporación se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La valoración de méritos será la siguiente:

1. Antigüedad 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 10 puntos
2. Formación Profesional Hasta 5 puntos (máximo 200 horas).
3. Experiencia profesional para el puesto Hasta 5 puntos.
4. Prueba práctica Hasta 15 puntos.
5. Entrevista, a criterio del tribunal Hasta 5 puntos.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo D a categorías del grupo C, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Corporación a tal efecto. La misma consideración se tendrá para la promoción interna del grupo E al grupo D.

##### Artículo 27º. - NUEVO INGRESO.

Toda selección de personal municipal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

La Legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos locales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

##### Artículo 28º. - CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

La Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla municipal, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de dos años ocupados con carácter temporal. Siendo de obligado cumplimiento por parte de la Corporación Municipal que en relación con el empleo estructural la tasa máxima de temporalidad sea del 8%. Tal y como dispone el Acuerdo por el Diálogo Social.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

##### Artículo 29º. - FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA.

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

El periodo de prueba se fijará en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

GRUPOS	PERIODO DE PRUEBA
A - B	3 MESES
C - D	1 MES
E	15 DÍAS

##### Artículo 30º. - CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

La duración máxima de la contratación temporal, de sus prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a dos años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la Oferta de Empleo Público anual, la Corporación se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al Delegado/a de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la creación de Bolsas de Trabajo o a través de

las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya. En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

La Corporación se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal.

En el supuesto de producirse bajas laborables por enfermedad se procederá a su sustitución por medio de las contratación temporal de suplentes si el servicio lo requiere.

#### FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 31º.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

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

Artículo 32º.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

32.1.- Cursos organizados por el Ayuntamiento en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Mixta de Seguimiento fueran de interés para los trabajadores. Se establecen los siguientes derechos:

a) Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

32.2.- El Ayuntamiento concederá permiso para la asistencia a cursos organizados fuera del ámbito municipal, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en el Ayuntamiento, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

a) A cincuenta horas al año para la asistencia a los mismos.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio.

En caso de discrepancia, la Comisión Mixta de seguimiento del Convenio informará urgentemente de forma vinculante.

Artículo 33º.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades:

a) La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

b) La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

c) La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto.

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

En el caso de que la participación en estos cursos suponga un desplazamiento, el empleado tendrá derecho a los gastos de viaje y dietas. Asimismo, correrá por cuenta de la Corporación los gastos de material necesarios para la asistencia a los mismos.

### CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 34º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Cuando previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a cubrirla por el tiempo que dure la mencionada situación.

Artículo 35º.- JUBILACIÓN.

35.1.- Dentro de la política de promoción de empleo promovida por el Ayuntamiento de Graus, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar el derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Como fomento a la jubilación, el Ayuntamiento abonará a los trabajadores que opten por ella, las cuantías indicadas en la siguiente tabla

EDAD	MENSUALIDADES
A LOS 64 AÑOS	1 MENSUALIDADES
A LOS 63 AÑOS	2 MENSUALIDADES
A LOS 62 AÑOS	3 MENSUALIDADES
A LOS 61 AÑOS	4 MENSUALIDADES
A LOS 60 AÑOS	5 MENSUALIDADES

Ayuda por jubilación.-

Al cesar un trabajador por jubilación, se le concederá una gratificación consistente en:

AÑOS DE SERVICIO	GRATIFICACIÓN
MAS DE 10 AÑOS DE SERVICIO	1 MENSUALIDAD DE SALARIO REAL
MAS DE 20 AÑOS DE SERVICIO	2 MENSUALIDAD DE SALARIO REAL

35.2.- Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con 64 años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente, de la misma forma la Corporación se compromete a facilitar a sus trabajadores la jubilación parcial o cualquier otro sistema de jubilación que permita la legislación y que mejore las condiciones actuales.

35.3.- Jubilación especial a los 64 años:

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los trabajadores o trabajadoras municipales podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R.D. 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

El Ayuntamiento sustituirá a cada trabajador o trabajadora jubilado o jubilada al amparo de la legislación vigente.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar con antelación suficiente su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

A los efectos previstos en el presente apartado, el trabajador que se acoja a esta modalidad no devengará derecho a percibir el premio de jubilación.

Jubilación parcial:

De conformidad con los artículos 9 y siguientes del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, podrán acogerse a esta modalidad aquellos trabajadores que hayan cumplido 60 años, simultaneando la misma con un contrato de trabajo a tiempo parcial reduciendo la jornada de trabajo y el salario entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100, y, si el trabajador tiene menos de 65 años, la empresa deberá concertar al mismo tiempo un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con el Ayuntamiento un contrato de trabajo de duración determinada.

Al objeto de cumplimentar la prestación del servicio del trabajador que acceda a la jubilación parcial, podrán acumularse el tiempo de servicio que deba prestar hasta el momento de acceso a la jubilación, en un único periodo completo con el fin de evitar, en la medida de lo posible, perturbaciones del servicio.

Artículo 36º.- SEGURO DE VIDA.

La Corporación a partir de la firma del presente Convenio suscribirá una póliza para todos los empleados públicos locales, que cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes:

Fallecimiento por causas naturales	(En espera de resolución) 8.000 euros
Fallecimiento por accidente	30.050,65 euros
Fallecimiento por accidente laboral	30.050,65 euros
Invalidez permanente total	21.035,42 euros
Invalidez permanente y absoluta	42.070,85 euros
Gastos de sepelio	3.005,00 euros

Dicha póliza de seguros cubrirá las contingencias durante las 24 horas del día. Caso de no concertarse el seguro, la responsabilidad correrá a cargo exclusivamente del Ayuntamiento, con las mismas garantías.

De la misma forma cuando un trabajador sufra una invalidez permanente para el trabajo habitual la Corporación procurará facilitarle un puesto de trabajo adecuado a su nueva situación, dentro de las posibilidades de organización de los servicios.

Artículo 37º.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

**Artículo 38º PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.**

El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

a) Premio de nupcialidad.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 60 euros. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Corporación, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

b) Premio por unión de hecho.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por unión de hecho la cantidad de 60 euros. Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.), siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con el Ayuntamiento. La ayuda regulada en este apartado, surtirá efectos desde el ingreso en la Ayuntamiento, siempre que se cumplan los requisitos anteriores de acreditación y tiempo.

En caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

La percepción de este premio excluirá el correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

c) - Premio de natalidad.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 100 euros, por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

**Artículo 39º. - ASISTENCIA LETRADA.**

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser la Corporación el demandante.

Cuando cualquier empleado/a tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como de trabajo efectivo.

**Artículo 40º RETIRADA DEL PERMISO DE CIRCULACIÓN**

Cuando a un empleado municipal, que realice funciones de conductor al servicio de la Corporación, le sea retirado el permiso de conducir, siempre que no haya existido culpa o negligencia grave, la Corporación le proporcionará otro puesto de similar categoría profesional y sin merma salarial durante el período de retirada.

**Artículo 41º. - ANTICIPOS.**

Se podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 3.000 euros., como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de 12 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

**Artículo 42º. - FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.**

42.1. - El Fondo de Acción Social, que será común para todo el personal funcionario y laboral de la Corporación, su cuantía corresponderá al 1 % de la masa salarial de dicho colectivo, y su finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social.

Para su regulación y aplicación se constituirá una Comisión de Acción Social integrada por tres miembros de la Corporación y tres miembros representantes de los trabajadores, que elaboraran un reglamento para su desarrollo.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

€Elaborar el nuevo reglamento de Fondo de Acción Social para el 50% del montante global de dicho Fondo, que corresponde al sobrante de lo destinado al Plan de Pensiones, contemplando un nuevo articulado más sencillo, con topes por conceptos y general, que cubra únicamente las necesidades del trabajador municipal.

€Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.

€Realizar el seguimiento de los planes elaborados.

€Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

1. - Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, la Corporación se compromete a adherirse, a los que reuniendo las condiciones previstas por la citada Ley, sean diseñados a tal fin por la FEMP, FAMCP, Diputaciones Provinciales o DGA, reservando para ello el 50% de dicho fondo.

2. Las solicitudes de prestaciones del Fondo de Acción Social, se registrarán en el Ayuntamiento en el período comprendido entre el 1 del enero el día 28 de febrero de cada año.

**CAPITULO VIII.****DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES****Artículo 43º. - FALTAS DISCIPLINARIAS:**

43.1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

43.2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves o muy graves.

**FALTAS LEVES:**

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable, incluida la falta de higiene personal.
- h) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

**FALTAS GRAVES:**

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, sea éste de trabajo o no.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- n) El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

o) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

**FALTAS MUY GRAVES:**

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Corporación o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año.
- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.
- g) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- h) La obtención de beneficios económicos de los administrados.
- i) El acoso sexual, ya sea verbal o físico.
- j) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica-11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.
- l) Abandono del servicio
- m) Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

n) Incumplimientos en la prestación de los servicios mínimos en los casos de huelga.

o) Falta de respeto, insultos y amenazas a la Autoridad.

#### SANCIÓNES A FALTAS LEVES:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

#### SANCIÓNES A FALTAS GRAVES:

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

b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período no inferior a un año, ni superior a los dos años.

#### SANCIÓNES A FALTAS MUY GRAVES:

a) Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a un año.

b) Inhabilitación para el ascenso por un período de tres a cinco años

c) Despido o separación del trabajo.

#### TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES:

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al órgano de representación sindical y al interesado, dándose audiencia a éste y a aquéllos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

#### PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS:

1. Las faltas prescribirán:

a) Las leves, a los veinte días.

b) Las graves, a los sesenta días.

c) Las muy graves, a los noventa días.

2. En todo caso, a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento del hecho causante, y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo, dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

3. Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio del trabajador a instancia del interesado. Las anotaciones por faltas leves se cancelarán automáticamente a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

#### FALTAS DE SUPERIORES

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

#### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

#### PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera solución alguna del expediente disciplinario que se incoe.

#### Artículo 44º. - DESPIDO IMPROCEDENTE

En el supuesto de despido del personal laboral, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, y adquirida firmeza, dentro del plazo legal señalado, se adoptarán las medidas que regula el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 45º. - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

45.1. - Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal.

b) En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal

45.2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

45.3. - Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

45.4. - Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

45.5. - Presencia con voz, como observador, en las Comisiones Municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal de la Corporación.

45.6. - Otros Derechos Sindicales:

a) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

b) Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráficos de la Corporación a efectos sindicales.

c) Los delegados sindicales dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán a estos efectos, las horas destinadas a asistir reuniones o actividades convocadas por la empresa, y las que se dediquen a la negociación del Convenio.

d) Las contrataciones que se produzcan se pondrán en conocimiento de los representantes sindicales con la antelación suficiente.

e) En la Comisión de personal del Ayuntamiento y en el Patronato de la Residencia de personas mayores, habrá un representante legal de los trabajadores.

#### Artículo 46º. - DERECHO DE REUNIÓN.

46.1. - Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

b) El/a Delegado/a de Personal.

46.2. - Se autorizarán al menos dos reuniones al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.

46.3. - Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.

46.4. - La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física solicitante, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

### CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 47º. - NORMATIVA APLICABLE.

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

#### Artículo 48º. - EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

#### Artículo 49º. - MEDIDAS PREVENTIVAS

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Con tal finalidad se establecerán las siguientes medidas de prevención y protección:

A) MAPA DE RIESGOS: Se acuerda potenciar las medidas de prevención de riesgos laborales, implicando a la Corporación y a los trabajadores en su aplicación. Se diseñará un mapa de riesgos y se analizará el plan de evacuación y emergencias, en especial para la Residencia.

Los trabajadores se comprometen a la asistencia y participación en los cursos que sobre seguridad y salud se organicen por la Corporación, o en concierto con otras instituciones.

B) REVISIONES MÉDICAS: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos / as los empleados / as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el/a Delegado/a de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

C) SERVICIO DE LAVANDERÍA: Se establecerá un servicio de lavandería como sistema preventivo para aquellas prendas que por la actividad del trabajo que se realice con ellas, sean susceptibles de portar gérmenes infecto-contagiosos. La regulación de este servicio se realizará por parte del Delegado/a de Prevención.

D) TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la C.E.E. dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

#### Artículo 50º. - PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlos a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la Comisión Paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

#### Artículo 51º. - 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. Los beneficiarios / as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución vienen detallados en el Anexo III. En cualquier caso se ajustarán a lo acordado por el/la Delegado/a de Prevención

Se entiende por equipamiento todos aquellos complementos que son imprescindibles para que el trabajador desarrolle sus funciones sin que se produzcan riesgos para la salud propia o del colectivo en el que presta su servicio.

Todo este material será suministrado por la Corporación con periodicidad adecuada y siempre que se requiera su sustitución por deterioro normal, al margen de su correcto uso.

Las distintas funciones de los trabajadores de la Corporación Municipal, exige equipamientos diferentes y adecuados a cada servicio:

1) Brigadas de limpieza municipal: Monos, botas, guantes, cascos, mascarillas...

2) Servicios de limpieza general: Batas o uniformes, guantes, calzado...

3) Servicios de asistencia sanitaria: Uniformes, guantes, calzado, mascarillas...

4) Servicios de cocina: Uniformes, delantales, calzado...

5) Servicio de policía local: Uniformes y complementos

6) Otros Servicios Municipales (los deportivos por ejemplo), que pueden requerir en un futuro de uniformes o de equipos deportivos adecuados que serán igualmente facilitados por la Corporación Municipal.

Salvo criterios que lo mejoren se respetarán en general y como mínimo, los equipamientos de los que se disponía hasta este Convenio.

La aplicación en número y cuantía de este equipamiento, será fijada por la Comisión de Salud Laboral.

El equipamiento y material necesario para el desempeño del trabajo, siempre será por cuenta de la Corporación.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Adicional 1ª - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta el Ayuntamiento, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurran especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable del Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio del ayuntamiento.

El Ayuntamiento se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

#### Adicional 2ª - NO DISCRIMINACIÓN.

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

#### Adicional 3ª - PLAN CONCILIA

El Ayuntamiento de Graus se compromete con los Delegados de Personal, a aplicar en lo que no este comprendido en el texto del presente Convenio, el Plan Concilia que se aprobó para la Administración General del Estado con las mejoras negociadas en el ámbito de la DGA y los Sindicatos y que adjuntamos como DOCUMENTO 1

### DOCUMENTO 1

#### ACUERDO DE LA MESA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

En la Mesa de Función Pública de Aragón del 20 de abril pasado, UGT, CCOO, CSI-CSIF y CEMSATSE, alcanzaron con la DGA el acuerdo de aplicación del Plan Concilia en la Admón. pública aragonesa.

Las medidas contenidas en el Acuerdo serán concretadas, adoptadas y, en su caso, desarrolladas sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

- Horario:

En cada ámbito sectorial específico, se adoptarán las medidas para garantizar dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria, en todos aquellos puestos en los que sea posible.

- Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Para los que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a discapacitado reciba atención, con los horarios de trabajo.

- Permiso por paternidad.

Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día de nacimiento. Este permiso sustituirá al de alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente ya establecido.

- Permiso por adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

Se tendrá derecho a diez días laborables a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- Permiso de maternidad.

a) Duración. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad 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, el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

b) Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen.

Se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

c) Distribución y disfrute en caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de 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, cuando padre y madre trabajen.

Se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

- Permiso por lactancia.

Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

- Disfrute de vacaciones agotado el permiso de maternidad y/o paternidad.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

- Permisos retribuidos.

a) Por hijos prematuros. Derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

b) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida. Derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

c) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

d) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. Derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

e) Por enfermedad grave. Derecho a cinco días laborables por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el caso del resto de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días laborables de permiso.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

f) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial. Derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

- Reducción de jornada por guarda legal.

a) Cuestión general. La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

b) De un menor de doce años. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, 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, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

e) De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

- Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. Deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) Empleado público con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

e) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

- Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración. Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. Deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) Empleado público con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

e) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. Deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

- Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

- Violencia de género.

a) Reducción de su jornada de trabajo. El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

b) Cambio de puesto de trabajo. El empleado público víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

c) El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

d) Excedencia. Los empleados públicos víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo (ascensos o concursos o derecho pasivos), que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

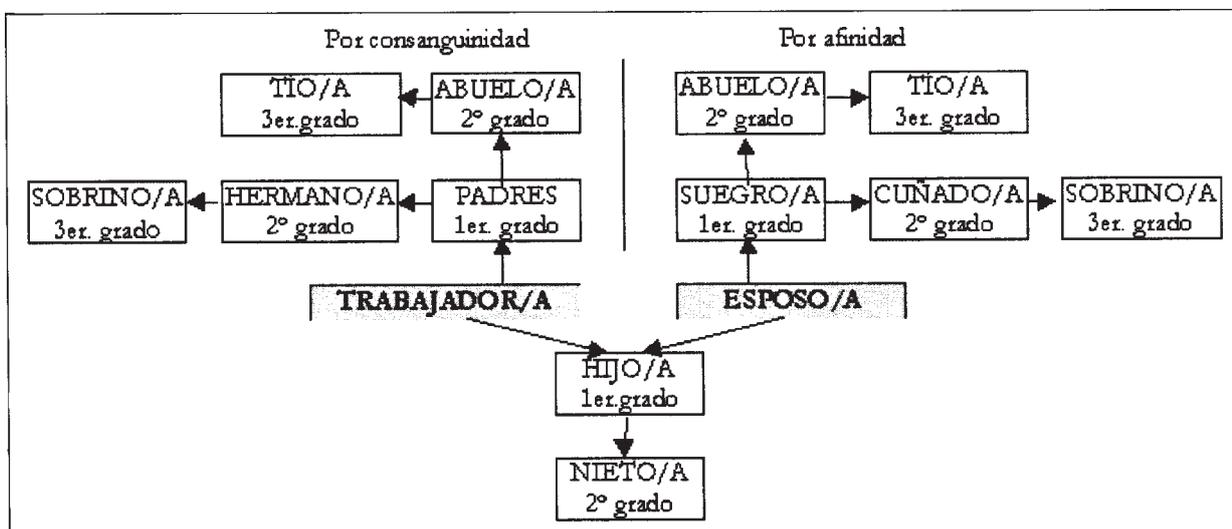
Durante los seis (dos) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.  
- Formación continua.

En cada ámbito sectorial específico se fomentarán las medidas, en materia

de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

CUADRO DE PARENTESCOS



**TABLAS SALARIALES PARA 2007 AYUNTAMIENTO DE GRAUS**

CATEGORÍA	GRUPO		NIVEL		COMPLEMENTO ESPECÍFICO		TOTAL ANUAL
					MENSUAL	ANUAL	
<b>Funcionarios</b>							
SECRETARIO	B	944,48	26	704,28	1.206,95	14.483,40	38.370,67
ADMINISTRATIVO	C	704,05	17	375,55	288,14	3.457,68	18.764,17
POLICIA	D	575,68	14	307,65	153,18	1.838,16	14.306,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	575,68	14	307,65	280,59	3.367,08	15.920,76
ALGUACIL	E	525,57	12	262,32	307,72	3.692,64	14.928,25
<b>Personal Laboral</b>							
APAREJADOR	B	944,48	17	375,55	231,22	2.774,64	21.409,21
PROFESOR ED. INFANTIL	B	944,48	18	398,21	97,57	1.170,84	20.033,55
R.R.D.I.	C	704,05	17	375,55	474,64	5.695,68	21.126,51
TECNICO CULTURAL	C	704,05	17	375,55	288,14	3.457,68	18.764,17
ADVO CRPM	C	704,05	17	375,55	288,14	3.457,68	18.764,17
TECNICO GUARDERIA	C	704,05	17	375,55	152,25	1.827,00	17.042,90
BIBLIOTECARIA	C	704,05	16	352,96	97,57	1.170,84	16.034,03
ENC. ESCUELA MUSICA	C	704,05	14	307,65	247,04	2.964,48	17.292,97
AUXILIARES:							
ADMINISTRATIVO	D	575,68	14	307,65	152,25	1.827,00	14.295,12
BIBLIOTECA	D	575,68	14	307,65	152,25	1.827,00	14.295,12
GUARDERIA	D	575,68	14	307,65	152,25	1.827,00	14.295,12
ANIMADOR SOC. CULTURAL	D	575,68	14	307,65	152,25	1.827,00	14.295,12
OFICIAL OFICIOS VARIOS	D	575,68	14	307,65	111,24	1.334,88	13.775,66
COCINERA	D	575,68	14	307,65	200,87	2.410,44	14.910,97
AYUDANTE COCINA	D	575,68	13	284,98	203,69	2.444,28	14.629,31
JEFE EQUIPO ALBERGUE	E	525,57	14	307,65	287,37	3.448,44	15.305,10
O.S.M.P.	E	525,57	14	307,65	174,49	2.093,88	13.875,29
LIMPIADOR	E	525,57	12	262,32	196,15	2.353,80	13.515,03
LIMPIADOR -Cine	E	525,57	12	262,32	377,97	4.535,64	15.818,08
PEON	E	525,57	12	262,32	174,49	2.093,88	13.240,67
PERS.SERV.AUXILIARES							
CINE	E	525,57	12	262,32	377,97	4.535,64	15.818,08
OFICINA DE TURISMO	E	525,57	10	217,05	97,57	1.170,84	11.632,57

## RESIDENCIA PERSONAS MAYORES 2007

CATEGORÍA	GRUPO		NIVEL		COMPLEMENTO ESPECÍFICO		TOTAL ANUAL
					MENSUAL	ANUAL	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	B	944,48	18	398,21	97,57	1.170,84	20.033,55
GERENTE	C	704,05	17	375,55	345,72	4.148,64	19.493,52
JEFE EQUIPO	C	704,05	14	307,65	293,24	3.518,88	17.878,17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	575,68	14	307,55	152,25	1.827,00	14.293,72
AUXILIAR SANITARIO	D	575,68	14	307,55	152,25	1.827,00	14.293,72
OFICIAL MANTENIMIENTO	D	575,68	14	307,55	107,67	1.292,04	13.729,04
CUIDADORA -VIGILANTE	D	575,68	13	284,98	97,57	1.170,84	13.285,13
COCINERA AUXILIAR	D	575,68	13	284,98	97,57	1.170,84	13.285,13
LIMPIADORA	E	525,57	12	262,32	97,57	1.170,84	12.266,35
P.SERV.DOMESTICOS - LAVANDERIA	E	525,57	12	262,32	97,57	1.170,84	12.266,35

## PATRONATO MUNICIPAL DEPORTES 2007

CATEGORÍA	GRUPO		NIVEL		COMPLEMENTO ESPECÍFICO		TOTAL ANUAL
					MENSUAL	ANUAL	
TECNICO DEPORTIVO	C	704,05	16	352,96	201,97	2.423,64	17.356,43
ENCARGADO INST. DEPORTIVAS	D	575,68	16	352,96	195,12	2.341,44	15.472,48
LIMPIADORA	E	525,57	12	262,32	196,15	2.353,80	13.515,03
PERS.SERV.AUX. - PEON	E	525,57	10	217,05	128,63	1.543,56	12.025,99
PERS.SERV.AUX. - SOCORRISTA - MONITOR	E	525,57	10	217,05	128,63	1.543,56	12.025,99

**Administración del Estado****MINISTERIOS****MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE  
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO  
COMISARÍA DE AGUAS****3673****NOTA-ANUNCIO**

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 26 de abril de 2007, se otorga a FRANCISCO CARRASCO MARTÍNEZ la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de RÍO LUBIERRE, en BORÁU (HUESCA) con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,006 l/s y con destino a Abastecimiento de vivienda en despoblado y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 26 de abril de 2007.- El comisario de Aguas, Rafael Romeo García.

**3814****NOTA-ANUNCIO**

Con fecha 13 de abril de 2007 se inició de oficio expediente de extinción del derecho del aprovechamiento cuyas circunstancias se señalan a continuación por caducidad.

**CIRCUNSTANCIAS:**

Titular Original: TENERIAS DEL PIRINEO, S.A.

Objeto: CADUCIDAD DE LA INSCRIPCIÓN DE UN APROVECHAMIENTO DE AGUAS SUBTERRÁNEAS (DOS POZOS) UBICADO EN BARBASTRO (HUESCA).

Cauce: RIO VERO.

Paraje: EL BATAN.

Municipio: BARBASTRO (HUESCA).

Título del Derecho: Resolución de la D.G.O.H. de 30 de enero de 1974.

Datos de la inscripción: Hoja 108 del Tomo 15 de la Sección C del Registro de Aguas.

No consta la existencia de servidumbre que afecte al aprovechamiento, ni de terceros interesados en el mismo.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de VEINTICINCO días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 14 de mayo de 2007.- El Comisario de Aguas, Rafael Romeo García.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES****SECRETARÍA DE ESTADO Y SEGURIDAD SOCIAL  
INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE HUESCA****3723****NOTIFICACIÓN DE COMUNICACIÓN**

Pongo en conocimiento de Lera Encofrados, S.L., que hay un escrito de fecha 23/02/2007, por el que el director provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Huesca, le comunica que se ha resuelto declarar la responsabilidad de esa empresa en el pago de la jubilación parcial de Manuel Terrón Guerrero, durante el periodo de 16/09/2006 a 31/12/2006 y por un importe de 4.917,73 € ya que incumplió con la obligación de contratar a un nuevo relevista en el plazo de 15 días naturales siguientes al cese en la empresa de Diego Lorente Barnola. Transcurrido el plazo sin presentar reclamación previa, se trasladará la deuda a la dirección provincial de la Tesorería General, para que ésta inicie el procedimiento de gestión recaudatoria previsto en el reglamento general de recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social.

El interesado o quien le represente puede personarse en la sección de Control de Pensiones de la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Huesca (calle San Jorge número 34 de Huesca), para conocer el texto íntegro de la comunicación.

Siguiendo lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, doy así noticia porque ha resultado fallido el intento de hacerlo personalmente.

Huesca, a 28 de mayo de 2007.- El director provincial, P.D. de firma, Acuerdo 12/03/2007 (BOP 26/04/2007), la subdirectora provincial de Pensiones, Priscila Ciria Alejandre.

**UNIDAD DE IMPUGNACIONES****3810**

Se instruye en esta Unidad de Impugnaciones el expediente 222005009, sobre iniciación y/o continuación del procedimiento recaudatorio frente a los sucesores de D. Jesús Varas Morales, que falleció dejando deudas cuya competencia recaudatoria corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social.

La instrucción del expediente se basa en las normas establecidas mediante lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE de 25/06/2004).

Pongo en conocimiento de D. Rodrigo Varas García que hay en el expediente citado una disposición de 02/05/2007 por la que esta Unidad le convoca en estos términos:

«Nos dirigimos a usted en su calidad de allegado/a y posible heredero/a y/o legatario/a y/o usufructuario/a y/o administrador/a de los bienes de la herencia del difunto y le informamos de que, en el plazo de quince días, puede comparecer en el expediente y formular alegaciones y aportar documentos en los términos que considere convenientes. En especial, interesa que tales alegaciones y documentos comprendan lo siguiente:

«1. Manifestación expresa sobre si tiene usted o no la condición de heredero/a, o de legatario/a, o de usufructuario/a, o de administrador/a de los bienes de la herencia y aportación de los documentos que justifiquen su condición.

«2. Señalamiento de los bienes sobre los que, en su caso, haya aceptado herencia o legado, o de los que tenga o haya tenido en usufructo o administración.

«3. Consta en el expediente una copia de la escritura otorgada el 24/05/2006 ante D. Gabriel Díaz Sevillano (nº 263 de su protocolo), de la que se deduce que tiene usted aceptada la herencia de su padre, D. Jesús Varas Morales.

«Le informamos también de que -como a cualquier otra persona- le asiste el derecho a pagar voluntariamente la deuda del difunto y de que el pago total de la deuda, debidamente justificado, determina el fin inmediato del procedimiento recaudatorio, con archivo de todas las actuaciones en curso (artículos 17 y 6 del Real Decreto 1415/2004 ya citado).

Huesca, 02/05/2007. El jefe de la Unidad. Luis Ignacio Rubio Naharro.»

De conformidad con lo previsto en los artículos 59 de la Ley 30/1992, notifico lo anterior mediante este anuncio porque ha resultado fallido el intento de hacerse personalmente en el domicilio de L. interesado que resulta del expediente.

Huesca, 21/11/2006.- El jefe de la Unidad de Impugnaciones, Luis Ignacio Rubio Naharro.

**SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL EN CIUDAD REAL****3722**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27.11), y no habiéndose podido practicar la notificación en el último domicilio conocido, se hacen públicas las resoluciones de altas/ bajas/variaciones de datos, de los trabajadores y empresas que a continuación se relacionan, con la advertencia que contra estas resoluciones que no agotan la vía administrativa podrá interponerse recurso de alzada ante el Jefe de la Unidad de Impugnaciones de esta Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la presente publicación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del día 27). Ciudad Real a veinticinco de mayo de dos mil siete. La Jefa de Sección de Inscripción-Afiliación.- María Prado Sánchez de la Nieta Lacoba:

N.A.F. N.I.E./C.C.C.	TRABAJADOR/RAZÓN SOCIAL	RÉGIMEN GENERAL	RESOLUCIÓN
13104999787	HICHAM ZOUHAIRI		Denegar indebida su situación de alta desde el 27 de julio de 2006 hasta el 12 de enero de 2007 en el Régimen General de la Seguridad Social, en el código de cuenta de cotización 13104999787, correspondiente a la empresa, «Javier Pérez Gómez».

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27.11), y no habiéndose podido practicar la notificación en el último domicilio conocido, se acuerda la publicación del procedimiento de revisión de oficio de la situación en el Sistema de la Seguridad Social de alta y baja indebida del trabajador D. Hicham Zouhairi, en la empresa Javier Pérez Gómez, con código de cuenta de cotización 13104999787, e inmediatamente antes de redactar la pertinente propuesta de resolución al respecto, se le pone de manifiesto el expediente, como interesado

en el procedimiento, para que en un plazo no inferior a diez días ni superior a quince alegue y presente cuantas justificaciones estime pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 de la citada Ley 30/1992.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 42.4 de la mencionada Ley, se ponen en su conocimiento los siguientes extremos relativos al procedimiento seguido al respecto por esta Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social:

- Denominación u objeto del procedimiento: Revisión de oficio de la situación en el Sistema de la Seguridad Social. - Fecha del acuerdo de revisión de oficio: 13 de marzo de 2007.

- Plazo máximo para dictar y notificar la resolución correspondiente a contar desde el acuerdo de inicio de revisión de oficio de esta Dirección Provincial: 45 días.

- Efecto sobre el posible silencio administrativo del procedimiento: caducidad.  
- Normativa aplicable: Artículos 60 y 63.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (B.O.E. de 27.02), y disposición adicional vigésimo quinta del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (B.O.E. de 29.06) añadida por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31.12) Ciudad Real, a veinticinco de mayo de dos mil siete.-La jefa de Sección., María Prado Sánchez de la Nieta Lacoba.

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE A CORUÑA  
ADMINISTRACIÓN 15010**

3815

Ignorándose el domicilio actual del/los sujeto/s responsable/s que se menciona/n y resultando desconocidos o ausente/s en los que se facilitaron en su momento, por el presente escrito se le/s notifica que esta Administración va a proceder de oficio a anular el/la alta o baja/s del/de los trabajador/es en las fechas que a continuación se indica/n, de conformidad con el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del día 27), de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común en cuanto a notificación a los interesados se refiere y según lo establecido en el art.20 del Real decreto 84/96, del 26 de enero (BOE del 27/2):

**Régimen General**

Nombre y apellidos	Núm. de afiliación	Situación
Abilio das Dores Oliveira	221006682507	Anulación alta 09.05.07 en la empresa 15112003347- Galstone, S.L.

Contra la presente resolución podrá interponer recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (B.O.E. del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

A Coruña, a 31 de mayo de 2007.- La jefa de Área de Afiliación. P.D. La jefa de Negociado de Afiliación, Saladina Chas Ferreiro.

**MINISTERIO DE FOMENTO**

**SECRETARÍA DE ESTADO DE INFRAESTRUCTURAS Y  
PLANIFICACIÓN**

**SECRETARÍA GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS  
DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN  
ARAGÓN**

3724

**NOTA-ANUNCIO  
PAGO EXPROPIACIONES**

Hecho efectivo por el Sr. Pagador de la Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón en Zaragoza, el libramiento para el pago del expediente de expropiación forzosa de: DEPÓSITOS PREVIOS E INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR RÁPIDA OCUPACIÓN, realizado con motivo de las obras del proyecto de:

- «Autovía Mudéjar (A-23). Tramo: Congosto de Isuela-Arguis. Término Municipal: Arguis. Provincia de Huesca. Clave: 12-HU-5700».

Esta Demarcación de Carreteras ha acordado señalar el próximo:

Día 26 de junio de 2007

- A las 11,30 horas en el Ayuntamiento de Arguis.

Para que se verifique el pago a los afectados que figuran en la relación expuesta en el tablón de anuncios del citado Ayuntamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 28 de mayo de 2007.- El ingeniero jefe de la Demarcación, Rafael López Guarga.

**Administración de Justicia**

**JUZGADOS**

**JUZGADO DE LO SOCIAL**

**NÚMERO UNO**

**HUESCA**

3761

**EDICTO**

**CEDULA DE NOTIFICACIÓN**

Da. MARIA ÁNGELES AVILÉS JEREZ, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 1 de HUESCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJECUCIÓN 43 /2007 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D.UNAI MERINO MERINO contra la empresa CHRISTIAN HOLKE MODRON, sobre DESPIDO, se ha dictado la siguiente: «PROVIDENCIA DEL ILMO. SR. MAGISTRADO Dª PILAR CASTILLO GONZALO.- En HUESCA, a treinta y uno de mayo de dos mil siete.

El anterior escrito únase a los autos de su razón y dése traslado de copia a las otras partes afectadas. Se tiene por solicitada la ejecución de la obligación de readmitir impuesta, a sentencia de fecha 13 de Marzo de 2007, a la empresa CHRISTIAN HOLKE MODRON en favor del demandante D. UNAI MERINO MERINO y, previo a su resolución, se acuerda oír a las partes en comparecencia, que se celebrará en este Juzgado de lo Social, sito en C/ COSO ALTO, 16-18, el día VEINTIDÓS DE JUNIO DE 2007, a las DIEZ CUARENTA Y CINCO HORAS que solo versará sobre la falta de readmisión en debida forma que se ha alegado, a la que deberán acudir con todos los medios de prueba de que intenten valerse en orden a esa cuestión. Cíteselas en legal forma a tal fin, quedando advertidas de que si no acudiese la parte demandante (por sí o debidamente representada), se la tendrá por desistida de su petición, en tanto que si el ausente fuese el empresario (por sí o legalmente representado), el acto se celebrará sin su presencia.

Notifíquese a las partes esta resolución.

MODO DE IMPUGNARLA: mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los CINCO DÍAS hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (Artículo 184-1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo manda y firma S.Sa. Doy fe.

ILMA. SRA. MAGISTRADO-JUEZ.-LA SECRETARIO JUDICIAL»

Y para que le sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a CHRISTIAN HOLKE MODRON, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el tablón de anuncios de este Juzgado y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. En HUESCA a treinta y uno de mayo de dos mil siete. Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La secretaria judicial, M.ª Ángeles Avilés Jerez.

**Otros Anuncios**

**SINDICATO RIEGOS DE LA HUERTA BAJA DE  
GURREA DE GÁLLEGO**

3808

**JUNTA GENERAL ORDINARIA**

Por la presente se convoca a todos los partícipes de este Sindicato de Riegos a Junta General Ordinaria que se ha de celebrar el día 29 de Junio de 2007, en el salón de actos de la casa del Monte «La Sarda», sito en la Plaza Don Miguel de Gurrea, nº 4, de esta localidad, a las 21:00 horas en primera convocatoria, en caso de no haber suficiente número de regantes para su celebración en primera convocatoria, se celebrará a las 21:30 horas en segunda cualquiera que sea el número de asistentes, con el siguiente:

**ORDEN DEL DIA**

- 1º.- Aprobación del acta de la Junta General del día 25-10-2006, si la merece.
- 2º.- Examen y aprobación, en su caso, de las cuentas del año 2006.
- 3º.- Lectura del Presupuesto para el año 2008, acuerdos que procedan.
- 4º.- Conflictos existentes con las obras de la depuradora, acuerdos que surjan.
- 5º.- Informe de la Presidencia.
- 6º.- Ruegos y preguntas.

Gurrea de Gállego, a 4 de junio de 2007.- El presidente, Ricardo Viñau Arquet.