

**TARIFAS**

SUSCRIPCIÓN ANUAL:	36,06 Euros
" SEMESTRAL:	24,04 Euros
" TRIMESTRAL:	12,02 Euros

VENTA DE EJEMPLARES:  
Número suelto: 0,60 Euros

PUBLICACIONES:  
Por palabra normal: 0,15 Euros  
Por palabra urgente: 0,30 Euros

Las reclamaciones de números se harán dentro de los doce días naturales siguientes al de su publicación, pasados éstos solo se darán, previo pago al precio de venta.

PAGOS POR ADELANTADO EN  
ADMINISTRACION B.O.P.

Joaquín Arnau, 6 - Telf. (978) 64 74 01  
Fax: (978) 64 74 01

**ADVERTENCIAS**

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este "Boletín Oficial" dispondrán que se fije en el sitio de costumbre donde permanecerá hasta el recibo del siguiente número. Los Sres. Secretarios cuidarán bajo la más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este "Boletín Oficial" coleccionados ordenadamente, para su encuadernación que deberá hacerse al final de cada año.

Toda correspondencia relacionada con los anuncios a insertar será dirigida a la Excm. Diputación Provincial de Teruel.

Franqueo Concertado 44/000003/14

**Depósito Legal TE-1/1958**

# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE TERUEL

(SECCIÓN DEL BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)



EDITA: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
IMPRIME: FITE  
DOMICILIO: AVDA. SAGUNTO, 27  
TELÉFONO: (978) 61 73 71  
SE PUBLICA DE LUNES A VIERNES  
(salvo excepciones)  
INTERNET: <http://www.dpteruel.es>

## S U M A R I O

<b>ORGANISMOS OFICIALES</b>	
Diputación General de Aragón .....	2
<b>ADMINISTRACION LOCAL</b>	
<b>Ayuntamientos</b>	
Ariño y La Mata de los Olmos.....	13

LUGAR PARA LA ETIQUETA

**DIPUTACION GENERAL DE ARAGON**

Núm. 4.921

**Departamento de Economía, Hacienda y Empleo**

RESOLUCIÓN DE 14 DE DICIEMBRE DE 2004, DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE HIJAR PARA EL AÑO 2004.

*VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Laboral, por el que se acuerda la aprobación del texto del Convenio Colectivo Laboral del Ayuntamiento de Híjar para el año 2004, (Código de Convenio 44/0054/2) suscrita el día 12 de noviembre de 2004, de una parte por el Alcalde-Presidente de la Corporación, en representación de la misma y de otra por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.*

*El Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo e inmigración.*  
**ACUERDA:**

*Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.*

*Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Teruel.*

*Teruel, 14 de diciembre de 2004.-La Jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.*

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE HIJAR.****CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES****ART. 1. - PARTES DEL CONVENIO.**

Las partes que conciertan este Convenio son por el Ayuntamiento de Híjar, el Alcalde y en representación del personal laboral afectado el delegado de personal.

**ART. 2. - ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio es de aplicación al Ayuntamiento de Híjar, siendo de aplicación en el término municipal de Híjar.

**ART. 3. - ÁMBITO PERSONAL.**

1.-El presente convenio colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Híjar y los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo, y las normas que en él se contienen serán de aplicación a todo el

personal relacionado en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

2.- No se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio:

A) El personal funcionario del Ayuntamiento de Híjar.

B) Las relaciones jurídico-laborales contempladas en los artículos 1.3 y las especiales del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Los trabajadores del Ayuntamiento de Híjar que no se hallen incluidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

3.- El uso genérico del masculino en este documento se asume como una característica de la lengua castellana.

**ART. 4. - ÁMBITO TEMPORAL.**

La entrada en vigor de este convenio, se producirá al día siguiente de su aprobación en Pleno y posterior firma por el Ayuntamiento de Híjar y el delegado de personal. Mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2.004. En cuanto a su contenido económico se retrotraerá a fecha 1 de Enero de 2.004.

**ART. 5. -DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

La denuncia de este convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, siendo único requisito su formalización por escrito, antes de la fecha de terminación del presente convenio.

Denunciado el convenio y hasta en tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente convenio en todo su contenido normativo, salvo la que afecte al capítulo de retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la normativa básica de aplicación de cada año, dada por la Diputación General de Aragón o en su defecto por los Presupuestos Generales del Estado.

**ART. 6. -GARANTÍAS PERSONALES.**

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador.

**ART. 7. - TRAMITACIÓN DEL CONVENIO.**

El presente convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

**ART. 8. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

1. - La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, de la Corporación del Ayuntamiento de Híjar. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

2. - Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos

b) La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.

e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f) La racionalización, temporalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.

h) La adopción de las necesarias medidas en salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

i) La concertación social.

3. - El Ayuntamiento de Híjar podrá solicitar informe previo a los representantes legales de los trabajadores sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

4. - El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente convenio colectivo, su contrato y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

5. - Con objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para establecer programas que aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados en el párrafo anterior serán negociados con los representantes de los trabajadores y establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tenida en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar por los distintos departamentos.

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

### ART. 9. – JORNADA DE TRABAJO.

Durante la vigencia del presente convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada ordinaria de trabajo de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, su cómputo anual de 1.627,5 horas de trabajo efectivo. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados, como de descanso para el "bocadillo" que tendrá una duración máxima de treinta minutos diarios.

Los trabajadores seguirán con la modalidad de la jornada habitual que venían prestando, derivada de las necesidades de los servicios que desempeñan.

### ART.10. – DISMINUCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un mi-

nusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de este Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

### ART. 11. - CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre, se acordará el calendario laboral para el año siguiente de acuerdo con las normas establecidas por la legislación vigente, y las fiestas locales. Dicho calendario laboral será negociado por los representantes legales de los trabajadores. Para los días 24 y 31 de Diciembre, se contempla el cambio de horario para aquellos trabajadores que efectúen su jornada mañana y tarde, realizando ésta de manera continuada en horario de mañana.

### ART. 12. - VACACIONES ANUALES.

El período de las vacaciones anuales retribuido será, al igual que los trabajadores al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el regulado en la Orden de 24 de mayo de 2004, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón.

El período de disfrute se aprobará por el órgano competente, el Alcalde, oída la representación de los trabajadores.

El Excmo. Ayuntamiento de Híjar podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor prestación de servicios, previa negociación con la representación de los trabajadores.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas características, no puedan establecerse en ésta fecha.

Para determinar los turnos de vacaciones dentro de cada unidad de servicio, se procederá del siguiente modo:

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, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

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

c) SUPUESTOS DE INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada a consideración de la Alcaldía y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y aquellas que sean justificadas fehacientemente al Sr. Alcalde.

ART. 13. - EXCEDENCIAS

1. - El trabajador podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore a un puesto de trabajo.

2. - Excedencia voluntaria:

2.1- Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de, al menos, dos años.

Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

2.2- Solicitado el reingreso por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero.- En vacantes de su misma categoría.

El Ayuntamiento de Híjar comunicará al trabajador, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional.

El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacante.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador, de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo.

Así mismo perderá el derecho al reingreso si, existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por

causa imputable al mismo en el plazo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo.- Otras opciones de reingreso.

Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

Por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en la situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría. El Ayuntamiento de Híjar deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por el Ayuntamiento de Híjar y dos por los representantes legales de los trabajadores, que podrá proponer las pruebas que estime procedentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de inferior categoría, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y a la perfección de otro nuevo, respetándose su antigüedad.

Las tres opciones serán excluyentes con carácter anual, no pudiéndose acoger a ninguna de las otras dos, una vez elegida la de preferencia.

2.3- Con carácter general el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes.

Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se hayan prestado servicios efectivos durante cuatro años a partir de la fecha del mismo.

3. - Excedencia forzosa.

3.1- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

Desempeño de un puesto de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargos reseñados el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, del 2 de Agosto

3.2- Desaparecida la causa que dio origen a la excedencia forzosa el trabajador en el plazo de un mes deberá comunicar al Ayuntamiento de Híjar su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

4. - Para el cuidado de hijo.

4.1- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de su hijo biológico o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Los sucesivos hijos, biológicos o adoptivos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo una de ellos podrá ejercitar este derecho. El peticionario deberá declarar expresamente no desempeñar ninguna otra actividad que impida o menoscabe el cuidado del hijo.

4.2- Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva del puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad: en todo lo demás serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.3- El trabajador deberá comunicar su reincorporación con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha en que finalice o desee dar por finalizada la excedencia.

Si el trabajador no comunica su reincorporación de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, perderá el derecho al reingreso y quedará extinguido su contrato de trabajo con efectos de la fecha de finalización de la excedencia, salvo que en el mismo plazo señalado para comunicar su reincorporación solicite pasar a otra situación de las contempladas en el Convenio Colectivo y le sea concedida.

4.4- Las disposiciones de este artículo serán de aplicación en el caso de acogimiento, judicial o administrativo. Se entenderá que existe acogimiento judicial desde la fecha desde que se haya dictado el Auto correspondiente; el administrativo, desde la fecha de la formalización del acuerdo de acogimiento. En todo caso, la excedencia finalizará cuando por cualquier circunstancia, el acogimiento haya cesado, no pudiendo concederse un nuevo período de excedencia de adopción del mismo hijo acogido.

5. - Por razón de incompatibilidad.

El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilida-

des del personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio origen a dicha incompatibilidad.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos.

En todo lo demás, incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

ART. 14. – PERMISOS Y LICENCIAS.

1. - Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días por razón de matrimonio.

- Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

- Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se aumentará hasta cuatro días si precisa desplazamiento.

- Hasta dos días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se aumentará hasta cuatro días si precisa desplazamiento. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada.

- Hasta dos días por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente. Se aumentará hasta cuatro días si precisa desplazamiento.

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

- Un día por traslado de domicilio.

- Para recibir atención médica por el tiempo necesario.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto del tiempo, será fijada por el jefe de unidad del centro de trabajo, por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador.

2. – Todo trabajador, previo aviso de dos días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 días por razones particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y

que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. A tal efecto las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiera disfrutado de permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia.

3. – El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

4. – Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de ciento doce días naturales, que podrán disfrutar a su conveniencia antes o después del parto, ampliables por parto múltiple hasta ciento veintiséis días. Podrá hacer uso del mismo el padre al cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

5. – En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del mismo, bien a partir de la decisión Administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Será incompatible el disfrute de los permisos de adopción y por acogimiento, si ambos recaen sobre el mismo trabajador.

6. – Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

7. – Previa prescripción facultativa, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal.

8. - 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, puedan ser concedidos por el Ayuntamiento de Híjar.

9. – Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

10. – La concesión de los permisos contemplados en este artículo, requerirá que el trabajador lo comunique previamente al Ayuntamiento de Híjar, justificándolo debidamente, salvo que en este convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

### CAPITULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ART. 15. – RETRIBUCIONES.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación de sus servicios laborales, que retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por Salario base y Complementos salariales.

##### 1. – Salario base

El salario Base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, se fija por categoría profesional. Los importes, referidos a doce mensualidades, son los detallados en el anexo I.

##### 2. – Complementos salariales

Se detallan en el Anexo I y hacen referencia a doce mensualidades.

##### 2.1 – Complemento personal de Antigüedad

a ) Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por el trabajador, que se le reconozca, de las cantidades expresadas en el anexo I del presente convenio.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento:

Todos los trabajadores, independientemente de la relación contractual que hayan tenido o tengan con el Ayuntamiento de Híjar.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios profesionales, prestados en el Ayuntamiento de Híjar.

b ) En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será motivo de compensación o absorción.

c ) En los supuestos de que la cantidad que actualmente se percibe en concepto de antigüedad, sea superior a la resultante de aplicar el complemento salarial de la antigüedad pactada en este convenio, se seguirá percibiendo la actual, hasta que dichas cantidades se equiparen o sean superadas por las cuantías establecidas en este convenio, momento en que se pasará a percibir éstas.

2.2- Pagas extraordinarias: Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que habrán de abonarse una en el mes de junio y la otra en el de diciembre de cada año. El importe de cada una será la cuantía correspondiente a una mensualidad de sueldo y trienios y el importe que se señala en el anexo I.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe con relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

### 2.3. Complemento de puesto de trabajo.

Correspondiente a cada categoría profesional, se retribuirá según el anexo I.

### 2.4 Complemento específico.

Estos complementos se hallan necesariamente unidos a la prestación de trabajo o al desempeño del puesto que tipifique el derecho a su percepción, por lo que algunos tienen su valoración en la Relación de Puestos de Trabajo. No será consolidable, será modificable en cada negociación del convenio, regulable de acuerdo con el incremento del convenio y se abonará por doce pagas anuales.

#### b) De especial dedicación:

La jornada de trabajo que deberán desarrollar los trabajadores que lo perciban será de 39,5 horas semanales lo que comporta un cómputo mensual de 8 horas de exceso. Estas horas serán acumulables sólo mensualmente, por tanto las primeras 8 horas extraordinarias que se pudieran realizar, no serían abonadas como tales, serán absorbidas por las mencionadas de exceso. A partir de esas 8 horas mencionadas de exceso, todas las que se realicen en ese mes, tendrán el carácter de extraordinarias

### ART. 16. – ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores se incrementarán anualmente, y durante la vigencia de este convenio, en la cuantía señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

### ART. 17. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas en tiempo a razón de 1 por hora trabajada y de 1,5 horas cuando hayan sido efectuadas en domingo, día festivo u horario nocturno; o mediante el abono correspondiente que figura en el anexo II. El trabajador podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

Los días festivos trabajados dentro del período de apertura de la Piscina Municipal serán compensados a razón de 1,5 días festivos. No se considerarán a tal efecto los sábados y domingos incluidos en este período.

ART. 18. - HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, a los efectos que dispone el Real Decreto 92 de 19 de enero de 1985 y la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1985, que lo desarrolla, las siguientes:

1. - Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.

2. - Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.

- Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias imprevistas.

A los efectos de lo previsto en el Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de las horas mencionadas como estructurales, no supondrá en ningún caso ( salvo los supuestos de fuerza mayor), que su realización pierda el carácter voluntario que como horas extraordinarias tiene para los trabajadores.

No obstante, dado el carácter de servicio público que presta el Ayuntamiento de Híjar, las horas extraordinarias se realizan por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de su actividad. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente se podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, siguiendo un turno, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO IV - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

### ART. 19 -OBLIGACIONES.

Los trabajadores municipales quedarán obligados al cumplimiento de sus deberes y muy especialmente a los siguientes:

a) Cumplir exactamente las funciones legales de su puesto de trabajo, colaborando en la consecución de los fines perseguidos por la Corporación.

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

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

d) Colaborar con sus compañeros, sustituyéndolos reglamentariamente en los supuestos de ausencia o enfermedad.

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

## CAPITULO V - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 20. - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

1. - El trabajador con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, el trabajador deberá haber prestado servicios, con carácter de fijeza, al Ayuntamiento de Híjar durante los dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad.

2. - La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en el caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

3. - El trabajador, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría, en la misma localidad y centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse, con una antelación mínima de quince días.

Producida la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por acuerdo mutuo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

#### ART. 21. - SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento de su puesta en libertad.

#### ART. 22. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

El trabajador en situación de baja y en los casos de maternidad o accidente laboral percibirá 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 y en tanto persista dicha situación.

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

#### ART. 23. - JUBILACIÓN.

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación se producirá en los términos que legalmente se establezcan.

El Ayuntamiento comunicará al delegado de personal las bajas que se vayan produciendo por este motivo.

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

#### ART. 24. - SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE.

El Ayuntamiento de Híjar tiene concertada una póliza colectiva para la cobertura de accidentes laborales por las siguientes cantidades:

- a) Fallecimiento 24.040,48 euros.
- b) Invalidez permanente 24.040,48 euros.

Tiene a su vez concertada una póliza con la mercantil ASISA, en la que se incluirán aquellos trabajadores que lo soliciten, abonando estos un 50% del coste total por trabajador y el Ayuntamiento el 50% restante. Se establece como requisito tener un año de antigüedad en el Ayuntamiento y un contrato firmado para un año más.

#### ART. 25. - SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación en el ejercicio de sus cargos, o de sus trabajadores en los términos establecidos en la legislación general sobre responsabilidad administrativa, y garantiza la asistencia jurídica a los que lo soliciten y la precisen por razones de conflicto derivados de la prestación del servicio a los ciudadanos.

#### ART. 26. - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Cuando un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento de Híjar le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo, y siempre y cuando la posesión del mismo haya sido requisito imprescindible para ocupar el puesto que desempeña.

#### ART. 27. - ANTICIPOS.

Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Híjar, podrán solicitar en concepto de anticipo una mensualidad de salario real, siendo reintegrada dicha cantidad en el plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos directamente por la Alcaldía y su abono se efectuará por Depositaria a la presentación del oficio de autorización de la Alcaldía a la misma.

De producirse la extinción de la relación de trabajo, si efectuada la liquidación final de retribuciones, existiera una diferencia en contra del trabajador por exceso en los anticipos percibidos sobre el importe de la liquidación, deberá llevarse a cabo un reintegro dentro del plazo de quince días siguientes a la comunicación de la liquidación, transcurrido el cual se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

#### ART. 28. - DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

A los efectos de este Convenio, se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador



para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una comisión de servicio.

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 236/1988, modificado por la resolución de 22 de Marzo de 1993 o a la normativa que lo sustituya.

En el supuesto de que durante el desplazamiento del trabajador/a por motivos de trabajo, se produjese accidente de circulación, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro del vehículo, serán abonados por el Ayuntamiento, con un límite máximo de 300.000 Ptas., previa presentación del justificante de la policía de tráfico, y siempre y cuando queden acreditadas las correctas condiciones físicas y psicológicas de la persona conductora del vehículo accidentado.

#### ART. 29. - ÚTILES DE TRABAJO Y VESTUARIO.

En este apartado se establecen los siguientes puntos:

a) El comité de Seguridad y Salud velará por el uso adecuado del vestuario y el periodo del mismo.

b) La totalidad de los útiles de trabajo y vestuario correrán a cargo del Ayuntamiento. La duración vendrá determinada con arreglo a un calendario determinado, salvo en aquellos casos que sufran deterioro con anterioridad al plazo fijado, siempre que no se haya producido por negligencia o mal uso de los mismos.

c) Las peticiones para renovación de vestuario, serán formuladas al Comité de Seguridad y Salud. La sustitución de prendas se solicitará al responsable de la Empresa. La adquisición de nuevas prendas o materiales se le solicitará al Comité de Seguridad y Salud que a su vez se los hará llegar al Delegado de Área del Ayuntamiento que corresponda.

d) Siempre que se incorpore nuevo personal laboral, antes de empezar a trabajar se le facilitarán los útiles de trabajo y vestuario que correspondan.

Al personal fijo de nuevo ingreso se le facilitará cuando se produzca su incorporación.

### CAPÍTULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### ART. 30. - NORMATIVA APLICABLE.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de 1.995, y del Real Decreto 39/1997, referente a la Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Se crea por parte del Ayuntamiento de Híjar y de acuerdo con el comité de empresa, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el supuesto de que algún trabajador observara deficiencias en la seguridad del trabajo que ofrecieran riesgo o peligro para su integridad personal o colectiva, lo pondrá en conocimiento de la Empresa a través del representante de la misma en el centro, del Delegado de Prevención o de su

representante en el Comité de Empresa, a fin de que se ordene la inmediata paralización de los trabajos en el lugar que se haya apreciado la existencia del citado riesgo.

La Empresa vendrá obligada a impartir todos los años unas charlas, con carácter informativo, a todos sus trabajadores, sobre derechos y obligaciones en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, se celebrarán en horas de trabajo hasta un máximo de 20 horas anuales. Si por acuerdo expreso del mismo fuese necesario que alguno de sus miembros tuviera que ejercer sus funciones fuera de aquéllas, se le concederá la correspondiente licencia retribuida.

Este artículo podrá ser reformado en tanto se conforme el Comité de Seguridad y Salud.

En el Comité de Seguridad y Salud, se establece un método de intervención ante las problemáticas relacionadas con el abuso y dependencia del alcohol y las drogas.

En los casos que la problemática de drogodependencia afecte sobre el desempeño profesional, se podrá optar entre la aplicación del artículo 54.2, del Estatuto de los Trabajadores que permite el despido, o la implantación de otras vías para que la persona se ponga en tratamiento por esta problemática.

Cuando el estado de salud lo requiera el trabajador entrará en situación de I.L.T. si es necesario, o se establecerán adaptaciones de horario y los permisos necesarios para el tratamiento.

#### ART. 31. - RECONOCIMIENTO MÉDICO.

El Ayuntamiento de Híjar se compromete a contratar a un servicio médico para la realización de reconocimiento médico anual y ginecológico.

La entrega de los resultados de dicho reconocimiento deberá garantizar el derecho a la intimidad personal.

### CAPITULO VII - ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

#### ART. 32. - FORMACIÓN.

1. - Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal afectado por el presente Convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

– Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos:

Derechos:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes, con un máximo de doce días al año.

b) A preferencia para elegir turno de trabajo.

Los permisos y la preferencia para elegir turno de trabajo se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores, sin que tenga éste carácter vinculante. En cualquier caso será

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

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

En el caso de que estos cursos se organicen por el Ayuntamiento de Híjar directamente, o en concierto con Centros oficiales o reconocidos, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo a fin de facilitar su asistencia y a permiso retribuido para la concurrencia a exámenes, con un máximo de doce días al año.

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

4. – Cursos de reconversión y capacitación profesional.

A) El Ayuntamiento de Híjar, directamente o en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en caso de transformación o modificación funcional del centro de trabajo y cursos de adaptación para personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

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

B) El Ayuntamiento de Híjar, a través del I.A.A.P. y demás Centros, facilitará la puesta en marcha de cursos de formación y reciclaje, para todo el personal afectado por el presente Convenio, con base a los siguientes criterios:

Profesionalización de todo el personal.

Incentivación del mismo, dándole vías de promoción profesional y laboral.

Unificación, si procede, del mayor número posible de categorías existentes.

Reciclaje del personal, si procede.

Para la asistencia a estos cursos y por el tiempo indispensable, el Ayuntamiento de Híjar concederá permisos retribuidos.

5. – Los trabajadores que realicen estudios o asistan a los cursos definidos en los apartados anteriores tendrán, además, los siguientes derechos:

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de los exámenes.

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores, que en ningún caso tendrá carácter vinculante y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares, a que coincidan sus vacaciones con las de los períodos escolares, a la hora de establecer inicialmente el sistema rotatorio.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a examen.

6. – Los trabajadores dispondrán de permiso retribuido para realizar las pruebas selectivas o de aptitud previstas en este Convenio, con igual condición de justificar su participación en las mismas.

7. – La denegación de permiso para asistir a cursos de formación deberá ser motivada, sin que sea vinculante el informe de su superior jerárquico por pertenencia a grupo o categoría profesional inadecuada.

8. – Podrá pactarse, que parte del tiempo empleado por el trabajador en la asistencia a algunos cursos de dicha programación se entienda como de trabajo efectivo.

## CAPITULO VIII - DERECHOS SINDICALES

### ART. 33. -DERECHOS.

Los miembros legales del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán, entre otras, las competencias y derechos que les confiere el Art. 64 del Estatuto de Los Trabajadores:

1. - Asistir un miembro del Comité de Empresa con voz pero sin voto a las reuniones de la comisión de Hacienda y Personal, cuando trate asuntos de relevancia, siempre que lo considere oportuno el Presidente de la Comisión.

2. - Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal laboral de esta Corporación.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario en los temas de contratación de personal.

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

4. - Emitir informe en expedientes informativos y/o sancionadores que se incoen relativos al personal laboral, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el comité.

5. - Nominar representantes en los Tribunales de Pruebas Selectivas con voz y voto.

6. - Las horas de permiso sindical a las que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa, serán las estipuladas en el Estatuto de Los Trabajadores serán acumulativas y computadas anualmente.

### ART. 34. - SECCIONES SINDICALES.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se pueden constituir de conformidad con

lo establecido en los Estatutos de los sindicatos correspondientes.

Estas secciones estarán representadas por sus Delegados cuyo número a falta de acuerdo específico al respecto se determinará de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán las mismas competencias que los miembros del Comité de Empresa o los delegados del Personal.

ART. 35. - DERECHO DE REUNIÓN.

1. - Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) El Comité de Empresa o los Delegados del Personal.

c) Cualesquiera trabajadores municipales de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. - Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo entre la Corporación y quienes estén legitimados para convocar reuniones.

3. - Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate.

4. - La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### CAPITULO IX - REGLAMENTO DE REGIMEN INTERNO DE FALTAS Y SANCIONES

ART. 36. - CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

ART. 37. - FALTAS LEVES.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

b) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo.

c) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

d) No atender al público en general con la debida corrección.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán falta grave.

f) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día en el mismo mes.

g) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

Prescriben a los diez días.

ART. 38. - FALTAS GRAVES.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave.

b) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un periodo de un mes.

c) Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

d) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

f) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

h) El no informar a un superior oportunamente de las novedades importantes en el servicio.

Prescriben a los veinte días.

ART. 39. - FALTAS MUY GRAVES.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o público.

d) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

e) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

f) Abandono del trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria al Ayuntamiento, al público o en general al servicio.

g) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

l) Violación del sigilo profesional.

j) Abuso de autoridad: Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Prescriben a los 60 días a partir de que el Ayuntamiento de Híjar tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de la autoridad.

#### ART. 40. - SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita al trabajador apercibiéndole de dicha comisión.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

La sanción de despido se aplicará únicamente en el caso de dos faltas muy graves y en la comisión de faltas consistentes en robos, defraudación de fondos del Ayuntamiento de Híjar, así como las demás faltas previstas en la ley justificativas de despido disciplinario.

#### ART. 41. - PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

La imposición de sanciones se regirán por lo establecido en la Ley 8/1998, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, sin perjuicio de que se le reconoce al Sr. Alcalde la facultad de imponer las sanciones.

Será necesario la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de instrucción será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

El interesado dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargo y proponer la práctica de las pruebas que convengan a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado sindical, en su caso, quienes presentarán preceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, el Ayuntamiento notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efecto y el hecho en que se funda o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, en su caso. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

#### ART. 42. - COMISIÓN PARITARIA.

La determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan en el presente Convenio se llevará a cabo a través de la Comisión Paritaria, que estará integrada por D. Luis Carlos Marquesán Forcén, Alcalde-Presidente, en representación del Ayuntamiento de Híjar, y D<sup>a</sup>. Silvia Arbiol Espinosa, en representación de los trabajadores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

A los trabajadores fijos de plantilla del Ayuntamiento de Híjar en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y afectados por él, no se les exigirá título académico o diploma para la pertenencia a su categoría profesional.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y Administración del Estado, debiendo, por el delegado de personal, adaptarse aquellas de las disposiciones que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

### ANEXO I

PUESTO	SAL. BASE	ANTIGÜEDAD	COMP. PUESTO	COMP. ESPECÍFICO	COMP. PAGAS EXTRAS
Guardería	10.680,00	386,88	2.454,48	-	133,03
Peón	5.942,88	145,56	2.454,12	3.563,14	81,80
Peón (Discapacitado)	5.942,88	145,56	2.454,12	2.289,14	81,80
Biblioteca - Animador Socio-Cultural	7.961,16	290,40	2.710,20	4.959,10	90,34
Educación Permanente de Adultos	10.680,00	386,88	3.990,96	2.366,36	133,03
Auxiliar Administ. - O.M.I.C.	6.509,64	194,04	2.710,20	4.542,78	90,34
Socorrista	6.509,64	194,04	1.710,20	-	90,34
Monitor Deportivo	6.509,64	194,04	2.710,20	8.205,09	90,34

**ANEXO II - IMPORTE HORA EXTRAORDINARIA**

Las horas extras se remunerarán para todos los trabajadores:

- Aquellas que se realicen en días laborables a razón de 7,69 €.
- Aquellas que se realicen en días festivos o a partir de las 22 h. hasta las 8 h. a razón de 9,62 €.

EN REPRESENTACIÓN DE AMBAS PARTES Y EN SEÑAL DE CONFORMIDAD, FIRMAN EL PRESENTE CONVENIO:

POR EL AYUNTAMIENTO DE HÍJAR, D. Luis Carlos Marquesán.

POR LOS TRABAJADORES, D<sup>a</sup> Silvia Arbiol Espinosa.

**ADMINISTRACION LOCAL**

Núm. 4.959

ARIÑO

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 6 de septiembre de 2004 el "Proyecto de renovación de servicios urbanos y pavimentación en el casco urbano, calles Calvario, Hospital y Cerradillo Alto" de Ariño, redactado por los Sres. Arquitectos D. Jorge Escudero Domingo y D. Vicente Pellicer Bosque, se expone al público por plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, quedando el expediente a disposición de cualquier persona que quiera examinarlo o presentar alegaciones.

Asimismo, por acuerdo del Pleno de fecha 5 de noviembre de 2004, ha sido aprobado el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que ha de regir la contratación por procedimiento abierto mediante concurso de las obras "Renovación de servicios urbanos y pavimentación en el casco urbano, 1ª fase", el cual se expone al público por plazo de ocho días contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia concurso público, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el Pliego de Cláusulas Administrativas.

Las características de la licitación son las siguientes:

1. Objeto del contrato: La realización de la obra "Renovación de servicios urbanos y pavimentación en el casco urbano, 1ª fase", con arreglo al Proyecto técnico redactado por los Sres. Arquitectos D. Jorge Escudero Domingo y D. Vicente Pellicer Bosque y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares aprobados.

2. Entidad contratante: Ayuntamiento de Ariño.

3. Tramitación: Ordinaria.

4. Presupuesto de contrata: el presupuesto del contrato es de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 euros), con la financiación de carácter plurianual que en el Pliego se recoge.

5. Criterios para la adjudicación: Los recogidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

6. Plazo de ejecución: Noventa días.

7. Lugar y forma de presentación de ofertas: Registro General del Ayuntamiento de Ariño, sito en Plaza Mayor, 2 de Ariño (Teruel) C.P.: 44547, durante las horas de oficina: de 08'30 horas a 14'30 horas, de lunes a viernes (ambos inclusive). Las proposiciones se presentarán en la forma establecida en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8. Fecha límite de presentación de ofertas: Hasta las 14'30 horas del día en que se cumplan veintiséis días naturales contados desde el siguiente al de la fecha de publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia. En caso de ser este día sábado o festivo, se entenderá referido a la s 14'30 horas del siguiente día hábil.

9. Apertura de ofertas: Tendrá lugar en el Salón de Plenos del Ayuntamiento, a las trece horas del tercer día hábil siguiente desde la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

10. Garantías provisional y definitiva: No se exige garantía provisional. La definitiva será del 4% del precio de adjudicación.

11. Requisitos específicos del contratista: Se exige la clasificación establecida en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

12. Obtención de documentación e información: En el Ayuntamiento de Ariño (teléfono: 978817131; fax: 978817163).

Ariño, 16 de noviembre de 2004.-El Alcalde, Carlos Clavero Serrano.

Núm. 4.966

LA MATA DE LOS OLMOS

El Pleno de este Ayuntamiento en Sesión celebrada el 29 de noviembre de 2004, acordó aprobar el expediente de contratación de las obras POLI-DEPORTIVO MUNICIPAL. Las citadas obras se encuentran recogidas dentro del PROYECTO BÁSICO Y DE EJECUCION DE AMPLIACION Y CUBRICION DE FRONTON MUNICIPAL Y MODIFICADO 1 DEL PROYECTO Y LA CORRESPONDIENTE SEPARATA, realizados por D. José María Ortí Molés. Se expone al público el modificado número 1 del Proyecto Básico y de ejecución de ampliación y cubrición de Frontón Municipal, realizado por D. José María Ortí Molés y aprobado en Sesión de 13 de septiembre de 2004, por el plazo de 15 días y por el mismo plazo la separata Polideportivo municipal, a efectos de que puedan ser examinados y presentarse reclamaciones.

Habiendo sido aprobado en la mencionada Sesión el PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATI-

VAS PARTICULARES que han de regir la contratación de la mencionada obra, se expone al público por el plazo de 15 días contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, al objeto de que los interesados puedan presentar las reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes.

Simultáneamente se anuncia subasta, si bien la licitación se aplazará, si resultase necesario, en el caso de que se presentaran reclamaciones.

1.-ENTIDAD ADJUDICATARIA: Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos.

2.-OBJETO DEL CONTRATO: Polideportivo Municipal, separata del proyecto.

3.-TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION.

-Tramitación: Ordinaria.

-Procedimiento: Abierto.

-Forma: Concurso.

4.-PRESUPUESTO DE LICITACION: 94.000 euros (NOVENTA Y CUATRO MIL EUROS).

Se entenderá que las ofertas comprenden el I.V.A.

Dentro de la oferta presentada deberá pagarse por el contratista la dirección de obra.

5.-PLAZO DE EJECUCION.

Tres meses y medio a partir de la adjudicación.

6.-GARANTIAS:

-Provisional: 1.880 euros.

-Definitiva: 4% del presupuesto de adjudicación.

7.-OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION.

En el Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos.

Domicilio a efectos de remisión de solicitudes: Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos, Plaza Mayor, 1, Código Postal 44557. Teléfono 978849154. Fax 978849154.

8.-CLASIFICACION DEL CONTRATISTA.

No se exige.

9.-DOCUMENTACION A PRESENTAR.

La que se especifica en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

10.-LUGAR DE PRESENTACION.

Ayuntamiento.

Cuando las proposiciones se envíen por correo cumplirán los requisitos señalados en el artículo 80.4 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, debiendo justificarse la fecha y la hora de la imposición del envío en la oficina de correos y anunciar el mismo día al órgano de contratación la remisión de la oferta por Fax o Telegrama.

11.-PLAZO DE PRESENTACION.

Veintiséis días naturales contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P.

12.-APERTURA DE OFERTAS.

A las catorce horas y diez minutos del quinto día hábil (excluidos sábados) siguiente a la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

13.-GASTOS DE ANUNCIOS.

A cargo del adjudicatario.

14.-MODELO DE PROPOSICION ECONOMICA.

El establecido en el Pliego de Cláusulas.

15.-CRITERIOS QUE SERVIRAN DE BASE A LA ADJUDICACION DEL CONCURSO.

Los establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

La Mata de Los Olmos, 15 de diciembre de 2004.-El Alcalde, Antonio G. Sánchez Cubel.

Núm. 4.967

#### LA MATA DE LOS OLMOS

El Pleno de este Ayuntamiento en Sesión celebrada el 29 de noviembre de 2004, acordó aprobar el expediente de contratación de las obras PABELLON POLIDEPORTIVO. Las citadas obras se encuentran recogidas dentro del PROYECTO BASICO Y DE EJECUCION DE AMPLIACION Y CUBRICION DE FRONTON MUNICIPAL Y LA CORRESPONDIENTE SEPARATA, realizados por D. José María Ortí Molés. Habiendo sido aprobado en la mencionada Sesión el PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES que han de regir la contratación de la mencionada obra, se expone al público por el plazo de 15 días contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, al objeto de que los interesados puedan presentar las reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes.

Simultáneamente se anuncia subasta, si bien la licitación se aplazará, si resultase necesario, en el caso de que se presentaran reclamaciones.

1.-ENTIDAD ADJUDICATARIA: Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos.

2.-OBJETO DEL CONTRATO: Pabellón Polideportivo, separata fase tercera del proyecto.

3.-TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION.

-Tramitación: Ordinaria.

-Procedimiento: Abierto.

-Forma: Concurso.

4.-PRESUPUESTO DE LICITACION: 45.075 euros (CUARENTA Y CINCO MIL SETENTA Y CINCO EUROS).

Se entenderá que las ofertas comprenden el I.V.A.

Dentro de la oferta presentada deberá pagarse por el contratista la dirección de obra.

5.-PLAZO DE EJECUCION.

Dos meses y medio.

6.-GARANTIAS:

-Provisional: 901,50 euros.

-Definitiva: 4% del presupuesto de adjudicación.

7.-OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION.

En el Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos.

Domicilio a efectos de remisión de solicitudes:

Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos, Plaza Mayor, 1, Código Postal 44557. Teléfono 978849154. Fax 978849154.

8.-CLASIFICACION DEL CONTRATISTA.

No se exige.

9.-DOCUMENTACION A PRESENTAR.

La que se especifica en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

10.-LUGAR DE PRESENTACION.

Ayuntamiento.

Cuando las proposiciones se envíen por correo cumplirán los requisitos señalados en el artículo 80.4 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, debiendo justificarse la fecha y la hora de la imposición del envío en la oficina de correos y anunciar el mismo día al órgano de contratación la remisión de la oferta por Fax o Telegrama.

11.-PLAZO DE PRESENTACION.

Veintiséis días naturales contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P.

12.-APERTURA DE OFERTAS.

A las catorce horas y diez minutos del cuarto día hábil (excluidos sábados) siguiente a la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

13.-GASTOS DE ANUNCIOS.

A cargo del adjudicatario.

14.-MODELO DE PROPOSICION ECONOMICA.

El establecido en el Pliego de Cláusulas.

15.-CRITERIOS QUE SERVIRAN DE BASE A LA ADJUDICACION DEL CONCURSO.

Los establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

La Mata de Los Olmos, 15 de diciembre de 2004.-El Alcalde, Antonio G. Sánchez Cubel.

Núm. 4.968

LA MATA DE LOS OLMOS

El Pleno de este Ayuntamiento en Sesión celebrada el 29 de noviembre de 2004, acordó aprobar el expediente de contratación de las obras INSTALACIONES DEPORTIVAS. Las citadas obras se encuentran recogidas dentro del PROYECTO BASICO Y DE EJECUCION DE AMPLIACION Y CURRUPCION DE FRONTON MUNICIPAL Y LA CORRESPONDIENTE SEPARATA, realizados por D. José María Ortí Molés. Habiendo sido aprobado en la mencionada Sesión el PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES que han de regir la contratación de la mencionada obra, se expone al público por el plazo de 15 días contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, al objeto de que los interesados puedan presentar las reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes.

Simultáneamente se anuncia subasta, si bien la licitación se aplazará, si resultase necesario, en el caso de que se presentaran reclamaciones.

1.-ENTIDAD ADJUDICATARIA: Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos

2.-OBJETO DEL CONTRATO: Instalaciones Deportivas, separata fase segunda del proyecto.

3.-TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION.

-Tramitación: Ordinaria

-Procedimiento: Abierto.

-Forma: Concurso.

4.-PRESUPUESTO DE LICITACION: 114.192,30 euros (CIENTO CATORCE MIL CIENTO NOVENTA Y DOS EUROS CON TREINTA CENTIMOS).

Se entenderá que las ofertas comprenden el I.V.A.

Dentro de la oferta presentada deberá pagarse por el contratista la dirección de obra.

5.-PLAZO DE EJECUCION.

Tres meses y medio.

6.-GARANTIAS:

-Provisional: 2.283,85 euros.

-Definitiva: 4% del presupuesto de adjudicación.

7.-OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION.

En el Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos.

Domicilio a efectos de remisión de solicitudes: Ayuntamiento de La Mata de Los Olmos, Plaza Mayor, 1, Código Postal 44557. Teléfono 978849154. Fax 978849154.

8.-CLASIFICACION DEL CONTRATISTA.

No se exige.

9.-DOCUMENTACION A PRESENTAR.

La que se especifica en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

10.-LUGAR DE PRESENTACION.

Ayuntamiento.

Cuando las proposiciones se envíen por correo cumplirán los requisitos señalados en el artículo 80.4 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, debiendo justificarse la fecha y la hora de la imposición del envío en la oficina de correos y anunciar el mismo día al órgano de contratación la remisión de la oferta por Fax o Telegrama.

11.-PLAZO DE PRESENTACION.

Veintiséis días naturales contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P.

12.-APERTURA DE OFERTAS.

A las catorce horas y diez minutos del tercer día hábil (excluidos sábados) siguiente a la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

13.-GASTOS DE ANUNCIOS.

A cargo del adjudicatario.

14.-MODELO DE PROPOSICION ECONOMICA.

El establecido en el Pliego de Cláusulas.

15.-CRITERIOS QUE SERVIRAN DE BASE A LA ADJUDICACION DEL CONCURSO.

Los establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

La Mata de Los Olmos, 15 de diciembre de 2004.-El Alcalde, Antonio G. Sánchez Cubel.

## RENOVACION DE SUSCRIPCIONES PARA EL AÑO 2005

### Suscriptores que tienen DOMICILIADO el pago de la Suscripción.

- Seguirán recibiendo puntualmente los boletines.
- Se les cargará en su cuenta bancaria el recibo correspondiente a la suscripción anual para el año 2005 por un importe de 36,06 € en enero de 2005.

### Suscriptores que NO tienen domiciliado el pago de la Suscripción.

- Seguirán recibiendo puntualmente los boletines.
- Se les enviará una notificación para que puedan efectuar el pago correspondiente al año 2005 por un importe de 36,06 €.

LOS SUSCRIPTORES QUE NO DESEEN RENOVAR LA SUSCRIPCION PARA EL AÑO 2005 DEBERAN COMUNICAR LA BAJA A LA MAYOR BREVEDAD.

..... para enviar. Cortar por la línea de puntos .....

## NUEVAS SUSCRIPCIONES para el año 2005

NOMBRE .....

C.I.F. o N.I.F. .... DIRECCION .....

LOCALIDAD ..... CODIGO POSTAL .....

PROVINCIA ..... TELEFONO .....

DESEO SUSCRIBIRME AL "BOLETIN OFICIAL" DE LA PROVINCIA DE TERUEL POR EL PERIODO DE:

- Año natural (36,06 €).
- Semestre natural (24,04 €).
- Trimestre natural (12,02 €).

Transferencia o ingreso a Diputación Provincial de Teruel número de Cuenta: 2086-0400-73-0701025556.

**MUY IMPORTANTE:** Para que la presente solicitud se haga efectiva, debe ir acompañada del correspondiente justificante de pago (copia de la Transferencia o ingreso).