

# BOP



Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Lunes, 2 de Abril de 2007

Número 64

## SUMARIO

	Página		Página
<b>Administración Local</b>		<b>Administración del Estado</b>	
DIPUTACION PROVINCIAL DE HUESCA .....	1154	MINISTERIOS .....	1174
1982 .... CONTRATACIÓN .....	1154	MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE .....	1174
1983 .... CONTRATACIÓN .....	1154	1902 .... CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO .....	1174
AYUNTAMIENTOS .....	1155	..... COMISARIA DE AGUAS .....	1174
1938 .... AYUNTAMIENTO DE CASTILLAZUELO .....	1155	MINISTERIO DE FOMENTO .....	1174
1951 .... AYUNTAMIENTO DE VALLE DE HECHO .....	1155	1906 .... DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS .....	1174
1952 .... AYUNTAMIENTO DE TIERZ .....	1157	..... DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN CATALUÑA .....	1174
1965 .... AYUNTAMIENTO DE SAN ESTEBAN DE LITERA .....	1157	..... UNIDAD DE CARRETERAS EN LLEIDA .....	1174
1963 .... AYUNTAMIENTO DE MONZÓN .....	1157		
1964 .... AYUNTAMIENTO DE MONZÓN .....	1157	<b>Administración de Justicia</b>	
1988 .... AYUNTAMIENTO DE PANTICOSA .....	1157	JUZGADOS .....	1174
COMARCAS .....	1157	1896 .... JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 HUESCA .....	1174
1976 .... COMARCA HOYA DE HUESCA/PLANA DE UESCA .....	1157	1948 .... JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 HUESCA .....	1175
1924 .... COMARCA ALTO GÁLLEGO .....	1158	1929 .... JUZGADO DE LO PENAL Nº 1 HUESCA .....	1175
		1949 .... JUZGADO DE LO PENAL Nº 1 HUESCA .....	1175
<b>Administración Autonómica</b>		1950 .... JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 2 HUESCA .....	1176
GOBIERNO DE ARAGON .....	1159	1897 .... JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 1 MONZÓN .....	1176
8187 .... DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO .....	1159		
..... SERVICIO PROVINCIAL .....	1159	<b>Otros Anuncios</b>	
1465 .... DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO .....	1159	1933 .... NOTARIA DE FRAGA .....	1176
..... SERVICIO PROVINCIAL .....	1159		
1573 .... DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO .....	1159		
..... SERVICIO PROVINCIAL .....	1159		
1824 .... DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO .....	1160		
..... SERVICIO PROVINCIAL .....	1160		
1910 .... DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO .....	1171		
..... SERVICIO PROVINCIAL .....	1171		
..... SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO .....	1171		
1946 .... DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO .....	1172		
..... SERVICIO PROVINCIAL .....	1172		
..... SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO .....	1172		



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

## DIPUTACION PROVINCIAL DE HUESCA

### CONTRATACIÓN

1982

#### ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 78 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se convoca la licitación señalada a continuación.

##### 1.- ENTIDAD ADJUDICATARIA.

- Organismo: Diputación Provincial.
- Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- Número de expediente: Servicios/6/2007.

##### 2.- OBJETO DEL CONTRATO.

a) Descripción del objeto: Contratación de determinados servicios en el Festival Internacional de las Culturas Pirineos Sur (taquillas, vigilancia, información y atención de la oficina del Festival, carga y descarga, control de tráfico y conductores y servicio de vigilancia y seguridad), edición 2007.

b) Plazo de ejecución: Será el señalado en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de ejecución: Será el señalado en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

##### 3.- TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION.

- Tramitación: Ordinaria.
- Procedimiento: Abierto.
- Forma: Concurso.

##### 4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACION.

El presupuesto máximo de licitación asciende a 65.000 € IVA incluido.

##### 5.- GARANTIAS:

- PROVISIONAL: No se exige en virtud del art. 35 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- DEFINITIVA: 4% del importe de adjudicación.

##### 6.- OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION.

- Entidad: Diputación Provincial.
- Domicilio: C/. Porches de Galicia, núm. 4.
- Localidad y código postal: Huesca -22071-
- Teléfono: 974/294108.
- Telefax: 974/294111.
- Página web: www.dphuesca.es.

f) Fecha límite de obtención de documentación e información. Hasta el día anterior a la fecha de finalización de presentación de proposiciones.

##### 7.- REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA.

a) Clasificación: No se exige.

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional. La señalada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

##### 8.- PRESENTACION DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACION.

a) Fecha límite de presentación.

El plazo de presentación de proposiciones finalizará el decimoquinto natural, que no coincida en sábado, domingo o festivo, contado a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Si las proposiciones se presentan por correo el empresario deberá justificar la fecha de imposición del envío en la oficina de correos, y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante télex, fax o telegrama en el mismo día. Sin la concurrencia de ambos requisitos no será admitida la documentación si es recibida por el órgano de contratación con posterioridad a la fecha y hora de la terminación del plazo de presentación. No obstante, transcurridos diez días siguientes a la indicada fecha sin haberse recibido la documentación, ésta no será admitida en ningún caso.

b) Documentación a presentar.

La señalada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación.

Registro General de la Diputación Provincial de Huesca.

- 1ª Entidad: Diputación Provincial.
- 2ª Domicilio: Porches de Galicia, núm. 4.
- 3ª Localidad y código postal: Huesca -22071-

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta. Tres meses a contar de la fecha de apertura de proposiciones.

##### 9.- APERTURA DE OFERTAS

- Entidad: Diputación Provincial.
- Domicilio: Porches de Galicia, núm. 4.
- Localidad: Huesca.
- Fecha: El día hábil siguiente al señalado a continuación, que no coincida en sábado:

- Día de finalización del plazo de presentación de proposiciones. Si éstas se presentan por correo, aquel en que se reciba la última proposición justificada y, como máximo, el undécimo día natural. Si éste fuese inhábil será el primer día hábil siguiente.

- Si la Mesa de Contratación hubiera concedido plazo de subsanación o de aclaraciones, respecto a la documentación presentada, el día en que finalicen dichos plazos.

e) Hora. A las 13 horas.

##### 10.- GASTOS DE ANUNCIOS

Los indicados en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

Huesca, a 27 de marzo de 2007.- El presidente, Antonio Cosculluela Bergua.

1983

#### ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 78 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se convoca la licitación señalada a continuación.

##### 1.- ENTIDAD ADJUDICATARIA

- Organismo: Diputación Provincial.
- Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- Número de expediente: AT-5-2007

##### 2.- OBJETO DEL CONTRATO

a) Descripción del objeto: Servicios de asistencia técnica y alquiler de material de luz, sonido y backline, con motivo de la celebración del Festival Internacional de las Culturas «Pirineos Sur 2007»

b) Lugar de ejecución: El indicado en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Plazo de ejecución: La ejecución del contrato se realizará durante la celebración del Festival Pirineos Sur en la edición de 2007 (12 a 28 de julio de 2007).

##### 3.- TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION

- Tramitación: Ordinaria
- Procedimiento: Abierto
- Forma: Concurso

##### 4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACION.

Importe total 85.000 euros, IVA incluido. Sistema de determinación del precio: A tanto alzado.

##### 5.- GARANTIAS

Provisional: No se exige en virtud del art. 35 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Definitiva: 4% del importe de adjudicación.

##### 6.- OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION

- Entidad: Diputación Provincial.
- Domicilio: C/. Porches de Galicia, núm. 4.
- Localidad y código postal: Huesca -22071-
- Teléfono: 974/294108
- Telefax: 974/294111
- Página web: www.dphuesca.es

g) Fecha límite de obtención de documentación e información. Hasta el día anterior a la fecha de finalización de presentación de proposiciones.

##### 7.- REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA

a) Clasificación: No se exige.

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional. La señalada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

##### 8.- PRESENTACION DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACION

a) Fecha límite de presentación.

El plazo de presentación de proposiciones finalizará el decimoquinto natural, que no coincida en sábado, domingo o festivo, contado a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Si las proposiciones se presentan por correo el empresario deberá justificar la fecha de imposición del envío en la oficina de correos, y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante télex, fax o telegrama en el mismo día. Sin la concurrencia de ambos requisitos no será admitida la documentación si es recibida por el órgano de contratación con posterioridad a la fecha y hora de la terminación del plazo de presentación. No obstante, transcurridos diez días siguientes a la indicada fecha sin haberse recibido la documentación, ésta no será admitida en ningún caso.

b) Documentación a presentar.

La señalada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación.

Registro General de la Diputación Provincial de Huesca.

- 1ª Entidad: Diputación Provincial.
- 2ª Domicilio: Porches de Galicia, núm. 4.
- 3ª Localidad y código postal: Huesca -22071-

- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta. Tres meses a contar de la fecha de apertura de proposiciones.
- e) Admisión de variantes. No.
- 9.- APERTURA DE OFERTAS
- a) Entidad: Diputación Provincial.
- b) Domicilio: Porches de Galicia, núm. 4.
- c) Localidad: Huesca.
- d) Fecha: El día hábil siguiente al señalado a continuación, que no coincida en sábado:
- Día de finalización del plazo de presentación de proposiciones. Si éstas se presentan por correo, aquel en que se reciba la última proposición justificada y, como máximo, el undécimo día natural. Si éste fuese inhábil será el primer día hábil siguiente.
- Si la Mesa de Contratación hubiera concedido plazo de subsanación o de aclaraciones, respecto a la documentación presentada, el día en que finalicen dichos plazos.
- e) Hora. A las 13 horas.
- 10.- GASTOS DE ANUNCIOS
- Los indicados en el pliego de cláusulas administrativas particulares. Huesca, a 27 de marzo de 2007.- El presidente, Antonio Cosculluela Bergua.

## AYUNTAMIENTOS

### AYUNTAMIENTO DE CASTILLAZUELO

1938

#### ANUNCIO

Transcurrido el plazo de información pública del acuerdo de aprobación inicial del presupuesto general para 2007, sin que se hayan producido reclamaciones contra el mismo, queda definitivamente aprobado y se procede a su publicación, resumido a nivel de capítulos.

Igualmente, y en cumplimiento de la normativa vigente se publica la plantilla de personal aprobada por este Ayuntamiento:

<b>ESTADO DE INGRESOS:</b>		
<b>INGRESOS POR OPERACIONES CORRIENTES:</b>		
Capítulo	Denominación	Euros
1	Impuestos directos .....	22.733,69
2	Impuestos indirectos .....	0,00
3	Tasas y otros ingresos .....	33.413,24
4	Transferencias corrientes .....	60.332,29
5	Ingresos patrimoniales .....	9.943,62
<b>B) INGRESOS POR OPERACIONES DE CAPITAL:</b>		
6	Enajenación de inversiones reales .....	0,00
7	Transferencias de capital .....	148.506,77
8	Activos financieros .....	0,00
9	Pasivos financieros .....	48.662,14
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS .....</b>		<b>323.591,75</b>

<b>ESTADO DE GASTOS:</b>		
<b>A) GASTOS POR OPERACIONES CORRIENTES</b>		
Capítulo	Denominación	Euros
1	Gastos de personal .....	33.227,98
2	Gastos en bienes corrientes y servicios .....	53.075,00
3	Gastos financieros .....	35,00
4	Transferencias corrientes .....	16.037,87
<b>B) GASTOS POR OPERACIONES DE CAPITAL</b>		
6	Inversiones reales .....	217.609,83
7	Transferencias de capital .....	0,00
8	Activos financieros .....	0,00
9	Pasivos financieros .....	3.606,07
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS .....</b>		<b>323.591,75</b>

#### Plantilla de Personal de la Corporación:

##### A) Funcionario

Denominación de la plaza	Nº de plazas	Grupo	Escala	Subescala	Observaciones
Secretario-Interventor	1	B	Habilitación nacional	Secretaría Intervención	Agrupada con Castejón del Puente y Pozán de Vero. Vacante.

##### B) Personal Laboral fijo:

Denominación de la plaza	Nº de plazas	Grupo	Titulación	Observaciones
Auxiliar Administrativo	1	D	Graduado Escolar / F.P. I	Agrupada con Castejón del Puente y Pozán de Vero. Vacante.

##### C) Personal laboral temporal:

Denominación de la plaza	Nº de plazas	Grupo	Titulación	Observaciones
Peón	1	E	Certif. Escolaridad	Convenio INAEM.
Encargado piscinas municipales	2	E	Certif. Escolaridad	Obra o servicio.
Peón limpieza	1	E	Cert. Escolaridad	Obra o servicio.
Ludoteca	1	E	Cert. Escolaridad	Obra o servicio.

##### Resumen plantilla de personal:

Funcionario: .....	1
Laboral fijo: .....	1
Laboral duración determinada: .....	5
Total: .....	7

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la jurisdicción contencioso - administrativa, con los requisitos y formalidades señaladas en los arts. 170 y 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 Castillazuelo, a 22 de marzo de 2007.- El alcalde, Joaquín Muzás Royo.

## AYUNTAMIENTO DE VALLE DE HECHO

1951

#### ANUNCIO

Transcurrido, sin haberse producido reclamaciones, el plazo de exposición pública del anuncio de aprobación inicial del Presupuesto General Año 2007, sus Bases de Ejecución, anexos, plantilla de personal y demás documentación complementaria (Boletín Oficial de la Provincia nº 47 de 8 de marzo de 2007), con arreglo a lo dispuesto en 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 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, sobre presupuestos, se eleva a definitivo y se publica, resumido por capítulos, junto con la plantilla de personal en los siguientes términos:

#### PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO VALLE DE HECHO

##### ESTADO DE INGRESOS

CAPITULO I. Impuestos directos .....	114.000,00 euros
CAPITULO II Impuestos indirectos .....	49.500,00 euros
CAPITULO III. Tasas y otros ingresos .....	78.400,00 euros
CAPITULO IV. Transferencias corrientes .....	325.434,00 euros
CAPITULO V. Ingresos patrimoniales .....	264.550,00 euros
CAPITULO VII. Transferencias de capital .....	191.000,00 euros
CAPITULO IX. Pasivos financieros .....	178.198,00 euros
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS .....</b>	<b>1.201.082,00 euros</b>

**ESTADO DE GASTOS**

CAPITULO I. Gastos de personal .....	238.090,00 euros
CAPITULO II. Gastos bienes corr.y servicios .....	394.012,00 euros
CAPITULO III. Gastos financieros .....	22.500,00 euros
CAPITULO IV. Transferencias corrientes .....	59.000,00 euros
CAPITULO VI Inversiones reales .....	467.380,00 euros
CAPITULO IX. Pasivos financieros .....	20.100,00 euros
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS .....</b>	<b>1.201.082,00 euros</b>

**PRESUPUESTO DE LA EMPRESA GESTIÓN DEL SERVICIO ELÉCTRICO-HECHO S.L.****ESTADO DE INGRESOS**

CAPITULO V. Ingresos patrimoniales .....	248.000,00 euros
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS .....</b>	<b>248.000,00 euros</b>

**ESTADO DE GASTOS**

CAPITULO I. Gastos de personal .....	11.500,00 euros
CAPITULO II. Gastos bienes corr.y servicios .....	235.000,00 euros
CAPITULO III. Gastos financieros .....	1.500,00 euros
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS .....</b>	<b>248.000,00 euros</b>

**PRESUPUESTO CONSOLIDADO PARA 2006****INGRESOS**

	Ayuntamiento	G.S.Elect.,S.L.	Total	Consolidado
<b>A) OPERACIONES CORRIENTES</b>				
CAPÍTULO I Impuestos directos	114.000,00		114.000,00	114.000,00
CAPÍTULO II Impuestos indirectos	49.500,00		49.500,00	49.500,00
CAPÍTULO III Tasas y otros ingresos	78.400,00		78.400,00	78.400,00
CAPÍTULO IV Transferencias corrientes	325.434,00		325.434,00	325.434,00
CAPÍTULO V Ingresos patrimoniales	264.550,00	248.000,00	512.550,00	512.550,00
<b>B) OPERACIONES DE CAPITAL</b>				
CAPÍTULO VII Transferencias de capital	191.000,00		191.000,00	191.000,00
CAPÍTULO IX Pasivos financieros	178.198,00		178.198,00	178.198,00
<b>TOTAL</b>	<b>1.201.082,00</b>	<b>248.000,00</b>	<b>1.449.082,00</b>	<b>1.449.082,00</b>

**GASTOS**

	Ayuntamiento	G.S.Elect.,S.L.	Total	Consolidado
<b>A) OPERACIONES CORRIENTES</b>				
CAPÍTULO I Gastos de personal	238.090,00	11.500,00	249.590,00	249.590,00
CAPÍTULO II Gastos bienes corr.y serv.	394.012,00	235.000,00	629.012,00	629.012,00
CAPÍTULO III Gastos financieros	22.500,00	1.500,00	24.000,00	24.000,00
CAPÍTULO IV Transf., corrientes	59.000,00		59.000,00	59.000,00
<b>B) OPERACIONES DE CAPITAL</b>				
CAPÍTULO VI Inversiones reales	467.380,00		467.380,00	467.380,00
CAPÍTULO IX Pasivos financieros	20.100,00		20.100,00	20.100,00
<b>TOTAL</b>	<b>1.201.082,00</b>	<b>248.000,00</b>	<b>1.449.082,00</b>	<b>1.449.082,00</b>

**PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO****A) FUNCIONARIOS DE CARRERA**

Denominación de la plaza	Nº Plazas	Grupo	Nivel	Escala	Subescala	Observ.
Secretaría-Intervención	1	A/B	26	Habil.Nacional	Sec.-Int.	
Administrativo	1	C	17	Admón.Gral.	Admiva	Vacante
Auxiliar Administrativo	1	D	14	Admón.Gral	Auxiliar	Vacante
Agente	1	D	14	Admón.Esp.	Serv.Esp.	Vacante
Operario	1	E	11	Admón.Esp.	Serv.Esp.	Vacante

**B) PERSONAL LABORAL FIJO**

Denominación puestos de trabajo	Nº de puestos	Grupo Tit. Exigida	Nivel	Observ.
Conductor	1	D	16	
Operario	1	D	14	
Limpiadora	1	D	14	
Técnico de Cultura (Admiva.)	1	C	18	

**C) PERSONAL LABORAL DURACIÓN DETERMINADA**

Denominación puestos de trabajo	Nº de puestos	Grupo Tit. Exigida	Nivel	Observ.
Empleada museos	1	D	16	
Auxiliar Oficina de Turismo	1	D	16	
Responsable Telecentro	1	D	16	
Operario-Servicios Múltiples	1	D	14	INAEM
Aux. Informatización Biblioteca	1	D	16	INAEM

**C) PERSONAL LABORAL A TIEMPO PARCIAL**

Denominación puestos de trabajo	Nº de puestos	Grupo Tit. Exigida	Nivel	Observ.
Limpiadora	1	D	14	
Aguacil-Ordenanza	1	D	16	
Empleada Museos (Embún)	1	D	16	

**PLANTILLA DE PERSONAL DE LA EMPRESA GESTIÓN SERVICIO ELÉCTRICO, S. L.****A) PERSONAL LABORAL FIJO**

Denominación puestos de trabajo	Nº de puestos	Grupo Tit. Exigida	Nivel	Observ.
Administrativa	1	C	18	

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 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.

Valle de Hecho, 27 de marzo de 2007.- El alcalde-presidente, Luis Gutiérrez Larripa.

**AYUNTAMIENTO DE TIERZ****1952****ANUNCIO**

Transcurrido el plazo de 15 días desde la publicación del acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto municipal (BOPH nº 45, de 6 de marzo) sin que se hayan producido alegaciones ni reclamaciones contra el mismo, en virtud de lo establecido en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ha quedado definitivamente aprobado el Presupuesto para el ejercicio 2007 de Tierz de acuerdo con el siguiente detalle:

**ESTADO DE INGRESOS:**

Capítulo I. Impuestos directos: .....	46.500 euros.
Capítulo II. Impuestos indirectos: .....	80.000 euros.
Capítulo III. Tasas y otros ingresos: .....	57.600 euros.
Capítulo IV. Transferencias corrientes: .....	67.000 euros.
Capítulo V. Ingresos patrimoniales: .....	9.000 euros.
Capítulo VII. Transferencias: .....	70.100 euros.
Capítulo IX. Pasivos financieros: .....	12.000 euros.
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS: .....</b>	<b>342.200 euros.</b>

**ESTADO DE GASTOS:**

Capítulo I. Gastos de personal: .....	130.000 euros.
Capítulo II. Gastos en bienes y servicios: .....	70.600 euros.
Capítulo III. Gastos financieros: .....	2.200 euros.
Capítulo IV. Transferencias corrientes: .....	20.000 euros.
Capítulo VI. Inversiones reales: .....	119.210 euros.
Capítulo IX. Pasivos financieros: .....	190 euros.
<b>TOTAL PRESUPUESTOS DE GASTOS: .....</b>	<b>342.200 euros.</b>

**PLANTILLA DE PERSONAL:**

-Personal funcionario: Plaza de Secretario Interventor, Grupo B, en agrupación con Siétamo, Quicena y Monflorite-Lascasas. Una plaza de Auxiliar Administrativo, Grupo D, en agrupación con Quicena y Monflorite-Lascasas.

- Personal laboral:

Dos plazas de Operario de Servicios Múltiples a media jornada, una de ellas reservada a persona con minusvalía.

Una plaza de profesora de educación infantil, jornada completa.

Una plaza de técnico en jardín de infancia, a jornada completa.

Una plaza de oficial oficios varios, a jornada completa.

Una plaza de auxiliar administrativo, 30 horas semanales.

En Tierz, a 27 de marzo de 2007.- El alcalde, Jesús Alfaro Santafé.

**AYUNTAMIENTO DE SAN ESTEBAN DE LITERA****1965****ANUNCIO**

Por decreto de Alcaldía Presidencia se ha aprobado el proyecto de Convenio urbanístico de gestión que tiene por objeto articular la gestión económica de la sustitución del aprovechamiento lucrativo de cesión obligatoria al municipio por su equivalente en metálico en el ámbito que corresponde a la Unidad de Ejecución 1 A del PGOU. Lo que se somete a información pública durante el plazo de veinte días a contar desde la publicación del presente anuncio tal y como establece el artículo 84.4 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón.

Durante dicho plazo, el proyecto del Convenio urbanístico podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales, a los efectos de que se presenten las alegaciones que se estimen pertinentes.

En San Esteban de Litera, a 26 de marzo de 2007.- El alcalde-presidente, Jaime de Salas Castellano.

**AYUNTAMIENTO DE MONZÓN****1963****EDICTO**

PIRINEO MOTOR, S.A. ha solicitado de esta Alcaldía Licencia Ambiental de Actividad Clasificada para CONCESIONARIO DE VEHÍCULOS Y TALLER MECANICO, a emplazar en POLÍGONO PAULES - C/ JOSE Mª PEÑARANDA, 59 de Monzón.

En cumplimiento del Artículo 65, de la Ley 7/2006, 22 de junio, de protección ambiental de Aragón, se abre información pública, por término de quince días hábiles, desde su publicación en el B.O.P., para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Monzón, a 16 de marzo de 2007.-El concejal delegado de Desarrollo, Juan Antonio Blasco Montaner.

**1964****EDICTO**

TALLERES RPM, S.C.L. ha solicitado de esta Alcaldía Licencia Ambiental de Actividad Clasificada para TALLER EXPOSICIÓN DE VEHICULOS, a emplazar en POLÍGONO PAULES - PARCELA 37 de Monzón.

En cumplimiento del Artículo 65, de la Ley 7/2006, 22 de junio, de protección ambiental de Aragón, se abre información pública, por término de quince días hábiles, desde su publicación en el B.O.P., para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Monzón, a 15 de marzo de 2007.-El concejal delegado de Desarrollo, Juan Antonio Blasco Montaner.

**AYUNTAMIENTO DE PANTICOSA****1988****ANUNCIO**

El Pleno municipal del Ayuntamiento de Panticosa en sesión ordinaria de fecha 6 de marzo de 2007 acordó la aprobación con carácter inicial del Presupuesto General de la Corporación para el año 2007, compuesto por el Presupuesto de la Entidad, las previsiones de ingresos y gastos de la empresa Energías de Panticosa S.L, de capital totalmente municipal, sus Bases de Ejecución y la Plantilla de personal, así como sus anexos y documentación complementaria.

Dicho expediente en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de u de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días a fin de que pueda ser examinado y presentar reclamaciones por los interesados en días y horas hábiles de oficina.

En Panticosa a 28 de marzo de 2007.- El alcalde, p.o., (ilegible).

**COMARCAS****COMARCA HOYA DE HUESCA/PLANA DE UESCA****1976**

No habiéndose presentado reclamaciones durante el periodo de exposición pública contra el acuerdo adoptado el 26 de febrero de 2007 por el que se efectuó la aprobación inicial del Presupuesto de la Comarca Hoya de Huesca / Plana de Uesca para 2.007 (B.O.P. nº. 47 de 08.03.07), se considera definitivamente aprobado, publicándose a continuación, junto con la plantilla de personal. Todo ello conforme a lo establecido en 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

**PRESUPUESTO 2007**

<b>ESTADO DE INGRESOS</b>	<b>IMPORTE</b>
CAPITULO III - TASAS Y OTROS INGRESOS	856.200,00
CAPITULO IV - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	7.114.346,98
CAPITULO V - INGRESOS PATRIMONIALES	55.000,00
CAPITULO VII - TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	66.000,00
CAPITULO VIII - ACTIVOS FINANCIEROS	6.000,00
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS:</b>	<b>8.097.546,98</b>
<b>ESTADO DE GASTOS</b>	<b>IMPORTE</b>
CAPITULO I: GASTOS DE PERSONAL	3.136.848,62
CAPITULO II: GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	1.566.350,36
CAPITULO III: GASTOS FINANCIEROS	13.000,00
CAPITULO IV: TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.037.348,00
CAPITULO VI: INVERSIONES REALES	525.000,00
CAPITULO VII: TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	801.000,00
CAPITULO VIII: ACTIVOS FINANCIEROS	6.000,00
CAPITULO IX: PASIVOS FINANCIEROS	12.000,00
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS:</b>	<b>8.097.546,98</b>

## PLANTILLA DE PERSONAL COMARCA HOYA DE HUESCA/PLANA DE UESCA 2007

## I - FUNCIONARIOS DE CARRERA

Grupo	Denominación	Núm.	OBSERVACIONES	Duración
A - Escala de Habilitación de carácter nacional				
3. Sub. Secretaría-Interv.	A	1	Abierto al grupo B	Indefinida
B - Escala de Administración General				
2. Subescala de Gestión	B	1		Indefinida
C - Escala de Administración especial				
1. Subescala Técnica				
b. Clase de Técnicos Medios	B	1		Indefinida
<b>TOTAL FUNCIONARIOS DE CARRERA .....</b>				<b>3</b>

## II - PERSONAL LABORAL

Grupo	Denominación	Núm.	OBSERVACIONES	Duración
B	Gerente Dinamización Tur.	1	Obra o servicio	Obra o servicio
B	Técnico Patrimonio	1	Obra o servicio	Obra o servicio
B	Técnico Archivos	1		Indefinida
B	Técnico Archivos	7	Obra o servicio	Obra o Servicio
B	Técnico Cultura	1		Indefinida
B	Técnico Cultura	1		Interinidad
B	Espec. Artes Plásticas	3	Obra o Servicio - Tiempo parcial	Obra o Servicio
B	Técnico en informática	1	Obra o Servicio - Tiempo parcial	Obra o Servicio
B	Educador de adultos	4	Obra o Servicio	Obra o Servicio
B	Educador de adultos	1	Obra o Servicio - Tiempo parcial	Obra o Servicio
B	Educador de adultos	2	Tiempo parcial	Indefinida
B	Coordinador Deportes	2		Indefinida
B	Técnico Medio Ambiente	1		Interinidad
B	Técnico Agente Desarrollo	3	Obra o servicio	Obra o servicio
B	Coordinador Acción social	1		Indefinida
B	Trabajador Social	4		Indefinida
B	Educador Social	1		Indefinida
B	Educador Social-Familiar	1	Obra o servicio	Obra o servicio
B	Arqueólogo	1	Obra o servicio -Convenio INAEM-	Obra o servicio
C	Administrativo	6		Indefinida
C	Educador de adultos	2	Obra o Servicio	Determinada
C	Monitor Medio Ambiente	1	Obra o servicio -Convenio INAEM-	Obra o servicio
C	Encuestador	1	Obra o servicio -Convenio INAEM-	Obra o servicio
D	Peón Patrimonio	1	Obra o servicio -Convenio INAEM-	Obra o servicio
D	Auxiliar	4		Indefinida
D	Monitor de Deportes	13	Obra o servicio - Tiempo parcial	Determinada
D	Oficial Serv. Múltiples	1		Interinidad
D	Operario Protección civil	2		Interinidad
D	Operario Protección civil	1	Obra o servicio	Obra o servicio
D	Peón Medio Ambiente	1	Obra o servicio -Convenio INAEM-	Obra o servicio
E	Ordenanzas	2		Indefinida
E	Auxiliar de Hogar	12	Tiempo completo	Indefinida
E	Auxiliar de Hogar	6	Tiempo parcial	Indefinida
E	Auxiliar de Hogar	7	Tiempo completo	Interinidad
E	Auxiliar de Hogar	2	Tiempo parcial	Interinidad
<b>TOTAL PERSONAL LABORAL .....</b>				<b>100</b>

## III - PERSONAL DE EMPLEO

Grupo	Denominación	Núm.	OBSERVACIONES	Duración
B	Dinamizadora Cultural	1		Eventual
<b>TOTAL PERSONAL DE EMPLEO .....</b>				<b>1</b>

Contra el presente acuerdo podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Huesca, 27 de marzo de 2007.- El presidente, José Antonio Sarasa Torralba.

## COMARCA ALTO GÁLLEGO

1924

## ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 3/2006 DEL EJERCICIO 2006

El expediente nº 3/2006 de Modificación de Créditos del Presupuesto de la COMARCA ALTO GÁLLEGO para el ejercicio 2006 queda aprobado definitivamente con fecha 20 de noviembre de 2006 en vista de los cual, 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 el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha Modificación del Presupuesto resumida por Capítulos.

El Presupuesto de Gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

## AUMENTO DE GASTOS

Capítulo	Denominación	Importe
2	Trabajos actualización Plan Protección Civil	12.000,00 €
4	Convenio Limpieza Nieve	1.701,14 €
4	Consortio RSU	267.668,94 €
2	Reparación, mantenimiento y conservación de material de P.C.	7.450,00 €
2	Gastos Generales de Funcionamiento Servicio Protección Civil	7.450,00 €
2	Reparación, mantenimiento y conservación de material transporte S.G.	2.150,00 €
2	Reparación, mantenimiento y cons. de equipamiento informático	2.150,00 €

2	Gastos Generales de Funcionamiento Servicios Generales	2.150,00 €
6	Creación de página Web	2.393,94 €
6	Construcción Oficinas OCA en sede comarcal	28.000,00 €
6	Esparcidor de Fundentes para Biescas	4.138,87 €
6	Equipamiento Protección Civil	21.922,46 €
2	Programas del Área de Turismo	12.896,46 €
<b>Total Aumentos</b>		<b>372.071,81 €</b>

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

## DISMINUCIÓN DE GASTOS

Capítulo	Denominación	Importe
1	Retribuciones básicas Turismo	-12.896,46 €
<b>Total Disminución</b>		<b>-12.896,46 €</b>

## AUMENTO DE INGRESO

Capítulo	Denominación	Importe
7	Subvención obras sede OCA	28.000,00 €
4	Subv. Actualización Plant. Protección civil	11.800,00 €
4	Subv. Acción Educativa con Inmigrantes	6.907,61 €
4	Subvención Inmersión Lingüística y Social con Inmigrantes	39.466,86 €
4	Subvención Proyecto Intercultural	19.684,00 €
4	Subv. Intercambios Pedagógicos y Pol. Enseñanza	7.022,00 €
7	D.P.H. Subv. Equipamiento Parque Protección Civil	24.438,00 €
4	Ayutos. Cuotas Servicio Residuos Urbanos	221.856,88 €
<b>Total Aumento</b>		<b>359.175,35 €</b>

Contra la aprobación definitiva de la Modificación Presupuestaria podrá interponerse directamente recurso Contencioso – Administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 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 Sabiñánigo, a 20 de marzo de 2007.- El presidente, Mariano Fañanás Blanc.

## Administración Autonómica

### GOBIERNO DE ARAGON

#### DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

##### SERVICIO PROVINCIAL

8187

*RESOLUCION 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 Reforma línea aérea Media Tensión derivación a Alberuela de Tubo en término municipal de ALBERUELA DE TUBO (Huesca), de referencia AT-187/2003.*

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de ENDESA DISTRIBUCION ELECTRICA, S.L.U. con domicilio en C/ San Miguel, 10, ZARAGOZA solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de Reforma línea aérea Media Tensión derivación a Alberuela de Tubo, en término municipal de ALBERUELA DE TUBO (Huesca), cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 53 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

Vistas las alegaciones presentadas por D. Manuel Palacio Sin y la contestación a las mismas dada por Endesa Distribución Eléctrica, SLU, considerando que el trazado es técnicamente correcto y que el expediente ha sido tramitado conforme a la legislación vigente, teniendo en cuenta que la nueva instalación sustituye a otra ya existente y que se sustituyen los apoyos de madera por otros metálicos y de hormigón en menor número.

Este Servicio Provincial ha resuelto lo siguiente:

1º) **AUTORIZAR Y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN** a petición de ENDESA DISTRIBUCION ELECTRICA, S.L.U. de la instalación eléctrica emplazada en ALBERUELA DE TUBO (Huesca) y cuyas características se reseñan.

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 OCUPACION 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 de suministro en la zona de distribución de Alberuela de Tubo (Huesca)

Características:

Línea aérea M.T., de 15 kV, con origen en C.T. «Alberuela de Tubo» y final en Apoyo N° 27, existente, de Línea Aérea Media Tensión «Bombeos 2 Usón», de 1,4 km de longitud, conductores LA-56, 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.

**RELACION CONCRETA E INDIVIDUALIZADA DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS**

FINCA n° 1.- Propietario afectado: Manuel Palacio Sin

Domicilio: C/ León Abadías 2, esc. 1, 6º F, 22005 HUESCA

Finca afectada: Parcelas 1 y 5332 Polígono 503 del término municipal de Alberuela de Tubo (Huesca).

Cultivo: Cereal

Afección: Vuelo de 675,02 m.l. Servidumbre de vuelo 2.362,57 m².

Nº de apoyos: 3 (nº 2, nº 3 y nº 4) que suman 12 m².

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, 13 de diciembre de 2006.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

1465

#### AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA

##### INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-157/2001

RESOLUCIÓN del Director del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de EXPLOTACIONES ESTICHE,S.L., con domicilio en Camino Giraba, s/n de FRAGA, solicitando autorización para el establecimiento de Línea aérea MT de 25 kV de poste anterior al PT FR02329 de FECSA ENHER a finca en Polígono 12 de EXPLOTACIONES ESTICHE y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D. Gonzalo Portolés Bagué, Ingeniero Técnico Industrial, colegiado n° 5.706, visado n° 1964/2001 por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, para EXPLOTACIONES ESTICHE,S.L.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

**AUTORIZAR y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN** de la instalación eléctrica emplazada en CANDASNOS, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

La finalidad de la instalación es Suministro eléctrico a un complejo porcino de futura construcción en T.M. Candanos. y sus características básicas se describen a continuación:

Línea aérea M.T., de 25 kV, con origen en poste anterior al PT FR02329 propiedad de FECSA ENHER y final en finca propiedad de Explotaciones Estiche en Polígono 12 de Candanos, de 0,962 km de longitud, conductores LA-56 , apoyos de metal

C.T. , de tipo interior en edificio prefabricado, con 1 transformador, de 630 kVA de potencia.

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, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, a 28 de febrero de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

1573

#### AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA

##### INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-278/2006

RESOLUCIÓN del Director del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de ENDESA DISTRIBUCION ELECTRICA S.L., con domicilio en C/ Miguel Servet, 8 de Huesca, solicitando autorización para el establecimiento de Línea Subterránea de Media Tensión 10 KV de entrada/salida a nuevo Centro de Transformación «EDIFICIO CORREOS» y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

Visto el Proyecto de la instalación redactado por Dª. Susana González Vallejo, Ingeniero Industrial, colegiado n°2.697, visado n° 8790/2006 por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja, para ENDESA DISTRIBUCION ELECTRICA S.L.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

**AUTORIZAR y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN** de la instalación eléctrica emplazada en HUESCA, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

La finalidad de la instalación es Proporcionar suministro eléctrico al nuevo Centro de Transformación particular «EDIFICIO CORREOS» y ampliar la red de distribución en Huesca así como su mejora, y sus características básicas se describen a continuación:

Línea subterránea M.T., de 10 kV, con origen en proximidades del Centro de Transformación «JUZGADOS-HUESCA (Z 16125) existente y final en nuevo Centro de Transformación « EDIFICIO CORREOS», de 0,198 km de longitud, conductores RHZ1 12/20 kV 3x1x240 mm<sup>2</sup> Al.

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, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, a 5 de marzo de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

## 1824

*ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica en CUARTE, expediente AT-59/2007.*

A los efectos previstos en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/92, se somete a información pública la siguiente solicitud de autorización de instalación eléctrica.

### PETICIONARIO:

IGEO 2, S.L.- Edificio Félix de Azara, Parque Tecnológico Walqa.- CUARTE (Huesca)

### FINALIDAD:

Dotar de suministro eléctrico al nuevo edificio de que I GEO 2, S.L. va a construir en el Parque Tecnológico Walqa de Cuarte (Huesca)

### CARACTERÍSTICAS:

Línea subterránea M.T., de 15 kV, con origen y final en línea subterránea de la urbanización del Parque Tecnológico Walqa y línea subterránea con origen en Centro de Seccionamiento y final en C.T., de 0,013 km de longitud, conductores HEPRZ1 12/20 Kv 3x1x150mm<sup>2</sup> Al.

Centro de Seccionamiento y C.T., de tipo superficie obra civil, con 1 transformador, de 160 kVA de potencia.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el expediente y, en su caso, presentar sus alegaciones, por duplicado, en este Servicio Provincial, sito en Plaza Cervantes, nº 1 (Edificio Múltiple), durante el plazo de VEINTE DÍAS.

Huesca, 15 de marzo de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### SERVICIO PROVINCIAL SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

## 1910

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el texto del **Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Sariñena**, suscrito entre los representantes de la empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y del S.A.E., 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 2200502, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del art. 21 y siguientes de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (BOE 29-12-2006), de presupuestos generales del Estado para el año 2007 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 21 de marzo 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.

## SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE SARIÑENA (HUESCA)

### PREÁMBULO

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, Determina-

ción 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.

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 Sariñena, 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 con voto ponderado siempre que tengan más del 10% de los votos, realizará las funciones de Secretario, el que lo sea del 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:

€ Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

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

€ Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

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

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

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

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 mes, 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 35 horas.

JORNADA SEMANAL, de 35 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 días) = 1.827 horas

#### DEDUCCIONES:

Fiestas nacionales que dicta el Gobierno.

Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma.

Fiestas locales.

24 y 31 de Diciembre

22 días laborables de vacaciones

8 días de asuntos propios

TOTAL DEDUCCIONES: 46 días = 322 horas.

#### CÓMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 sem. y 1 día \* 7) = 1.827 horas

Deducciones. (46 días \* 7) = 322 horas

TOTAL ANUAL = 1.505 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.

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

#### Flexibilidad horaria.

a) Se garantizará, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de la flexibilidad horaria en los términos que se establezcan en el correspondiente Acuerdo Administración-Sindicatos adoptados en el ámbito de la Administración General.

b) Por personas dependientes.

Los trabajadores que 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a flexibilizar un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a tres horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

#### 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 (en caso de que coincidan en sábado y domingo se compensarán con dos días de asuntos propios a disfrutar antes del 31 de enero del año siguiente).

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 mas 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, los cuales nunca supondrán más de un mes natural.

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 quince días naturales.

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.

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

a) Cinco días por fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos cuñados.

b) Hasta cinco días por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos.

c) Diez días por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento familiar,

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Un día por traslado de domicilio habitual si es en la Provincia, si es fuera dos días

f) Dos días por divorcio o separación legal.

g) Para recibir atención médica, el tiempo indispensable para asistir a la consulta tanto sea sanidad pública como privada. En el caso de que se haga fuera del término municipal, se deberán justificar las horas reales de asistencia.

h) El tiempo necesario para exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en la Administración Local o Residencias Geriátricas, que deberán ser autorizados a la Corporación.

i) Para la asistencia de la trabajadora a cursos de preparación al parto, siempre que no existan dichos cursos fuera del horario laboral y las necesidades del servicio lo permitan.

j) Para la realización de actividades o funciones sindicales en los términos previstos por la Ley.

k) Un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Estos permisos serán concedidos por el alcalde debiendo ser justificados, y en ningún caso, podrán acumularse a las vacaciones o licencias que se regulan en estos puntos.

2. - A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de ocho días de permiso por asuntos particulares, distribuidos a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concedérsele única y exclusivamente durante mes de Enero del año siguiente.

Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones.

El trabajador comunicará por escrito su solicitud al Alcalde Presidente, que será el que lo autorice.

La concesión de los permisos contemplados en este Artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa al Alcalde Presidente, y de su posterior justificación. Igualmente se justificará argumentadamente su denegación.

#### Artículo 12º. - LICENCIAS.

1.-Matrimonio.- Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a municipal tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida, siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida, y un año de antigüedad.

2. -Gestación, parto y lactancia.

2.1. -En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 17 semanas (o las que correspondan en caso de parto múltiple) y siempre que la madre disfrute de las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto.

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante el ocupar otro puesto de trabajo distinto al habitual.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

2.2. - Asimismo las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Por decisión de la madre, el permiso de lactancia podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá una duración de un mes.

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas.

La concreción horaria, que será pactada con la Corporación, y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

3. - Adopción.- En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta 6 años, o de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el artº 5º de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de diecisiete semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 17 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple.

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

4. - Licencia sin sueldo.- El personal que tenga al menos un año de antigüedad al servicio de la Corporación y previa petición por escrito al Alcalde Presidente, tendrá derecho al disfrute de una licencia retribuida hasta de 15 días debiendo justificar la causa y sin retribuir por un plazo no inferior a 15 días ni superior a cuatro meses, por cada año.

5. -Licencia por estudios. Podrá ser concedida licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada a instancias de la Corporación. En caso de concederse esta licencia el trabajador municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

### 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 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

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 un año. 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 (1 mes) a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años (5 años), incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes (1 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 si las hubiera. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días (10 días) de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes (1 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. Asimismo, 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 máximo de un mes (1 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 (10 días) a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

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

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Administración 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 (10 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 dos (2) representantes legales de los trabajadores y tres (3) representantes de la Administración que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, 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 del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo.

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 haya prestado servicios efectivos durante cuatro años (4 años) seguidos 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.

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

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa el trabajador en el plazo de un mes deberá comunicar la 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.- Excedencia para el cuidado del hijo y personas a su cargo  
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 período 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 período 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 período 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 período 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.

5.- Excedencia por prestación de servicios en el sector público

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Protección Integral contra la 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.

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.

c) 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 perio-

do 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.

Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Disminución de jornada

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

A.- 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.

B.- Por razón de edad o salud

Los Trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años (5 años) para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/ 1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

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

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días (15 días) de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos precedentemente serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

## CAPITULO 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 A - Licenciaturas Universitarias o equivalentes.
- Grupo B - Diplomaturas Universitarias o equivalentes.
- Grupo C - Bachillerato, BUP, FP-2, F.P. nivel Superior o equivalentes.
- Grupo D - Grado. ESO, EGB, FP-1, F.P. nivel Medio o equivalentes.
- Grupo 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 recogen 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.

## CAPITULO V RETRIBUCIONES

### Artículo 18º. - NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como Anexo y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas, con carácter general, se regularán de acuerdo a la normativa vigente para los funcionarios de las Administraciones Locales.

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

### Artículo 19º. - RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. - **SUELDO BASE:** Se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A, B, C, D, o E. y su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y que para el año 2.004 se refleja en Anexo del presente Convenio. El Sueldo Base

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 para la Corporación tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía, que se refleja en Anexo, se fija por la Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

3. - **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad.

### Artículo 20º. - RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

1. - **COMPLEMENTO DE DESTINO:** Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal funcionario; Su cuantía será se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año y que para el año 2.005 se refleja en el Anexo del presente Convenio.

2. - **COMPLEMENTO ESPECÍFICO:** Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, 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 el Anexo, y serán revisadas por la Comisión Paritaria cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen.

2.1 Complemento Específico tipo B: Se define y retribuye de manera particular, dentro del complemento específico la dedicación especial, a la cual se le denominará Complemento Específico tipo B, y se regirá conforme a lo siguiente:

La Corporación Municipal podrá establecer un régimen de especial dedicación a aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, responsabilidad u otros que pudieran considerarse, precisen, de manera habitual, de un régimen de prestación de jornada laboral superior a la establecida con carácter general, no susceptible de ser sustituida por una nueva contratación o nuevo puesto de trabajo.

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 y hasta el número de horas anuales que en cada caso se establezca.

El establecimiento de Complementos Específicos de tipo B requerirá del acuerdo previo de la Comisión Paritaria, y de la aceptación voluntaria del personal afectado

La referida retribución es incompatible con la remuneración o compensación de horas extraordinarias, salvo que el número de horas pactadas se viese superado, en cuyo caso se compensará el referido exceso conforme a lo indicado en el artículo relativo a las horas extraordinarias. Asimismo se declara incompatible con el plus de asistencia a órganos colegiados.

3. - **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:** Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su aplicación que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

4. - **PLUS 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:  
**€Turnicidad.-** Destinado a retribuir al personal que presta sus servicios en régimen de turnos, y estará constituido por una cuantía fija de 60 euros. al mes. Este concepto se aplicará a partir del 1 de enero del 2.006

**€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 de 15,03, euros. noche trabajada.

**€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 inhábiles ..... 30,05- euros./día

Con carácter especial: 24 y 31 de diciembre (turno de tarde y noche) 60,10- euros.

**€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 72,12 euros por semana realizada, en caso de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas sobre el exceso de 7 horas día, 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 Bombero.-** Los trabajadores comprometidos para prestar el servicio de bomberos percibirán la cantidad de 72,12 euros mensuales.

Si el servicio se presta fuera de la jornada laboral, se cobraran las horas realizadas como horas extraordinarias, y si el trabajador disfruta de descanso, se descontará este de las horas extraordinarias.

**€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 48,08 euros Mensuales

€Si 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.

**€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 2.005 a razón de 30,05 euros. por sesión, siempre y cuando éstas se realicen fuera del horario de trabajo. Este plus será incompatible con la percepción del Complemento Específico especial dedicación (tipo B), 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.

El personal de brigada del Ayuntamiento que deba participar en la organización y montaje de los actos propios de las Fiestas Patronales así como el de las Ferias percibirá una gratificación extraordinaria para cada integrante de la misma, que se negociará con el Comité de Empresa y que se aprobara con los Presupuestos generales del Ayuntamiento.

Con carácter general, el importe de las gratificaciones regula en el presente apartado relativas a las fiestas así como los criterios y composición de las diferentes brigadas y servicios, serán objeto de revisión anual mediante acuerdo de la Mesa General de Negociación,

5. - **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, siendo el tiempo máximo estipulado de media hora. En caso de coincidir el horario de trabajo con los horarios de comida y cena, tendrán

derecho a ambos servicios. Los trabajadores del Ayuntamiento que aunque no trabajen en el centro tengan interés en comer en el comedor de la residencia podrán hacerlo comunicándolo previamente con la reducción de los costes que se aplique al personal y que en ningún caso será de más del coste real, de la comida en el centro siempre con el menú que se disponga para el día en cuestión.

#### COMPLEMENTO DE PROLONGACION DE JORNADA.-

Al personal de residencia se le aplicará un complemento de prolongación de jornada que supondrá 40 €/ mes, y que se aplicará para paliar la ampliación de jornada que se produce en el servicio por las especiales características del mismo, ya que en la actualidad están realizando jornadas de 37,5 horas semanales.

#### 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 fijadas 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 u 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 acumuladas para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del permiso 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 cómputo de la jornada laboral (1.505 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, 0,22 euros./kmtr.

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

En el supuesto de que tuviese algún accidente o siniestro, por la utilización de un vehículo propio para los desplazamientos realizados por indicación de la Corporación y en razón de su trabajo, la Corporación se compromete a realizar la compensación correspondiente.

#### Artículo 24º. -

#### INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL.

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

No obstante, si la desviación del 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.

### CAPITULO VI

#### ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 25º. - 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.

Previo 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 Minusválidos.- 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 26º. - 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.

#### Artículo 27º. - 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:

€Antigüedad: 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 10 puntos.

€Formación Profesional: Hasta 5 puntos (máximo 200 horas).

€Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

€Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

€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 28º. - 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 29º. - 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 tres años ocupados con carácter temporal.

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 30º. - 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 fijara en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

€Grupos A y B: Tres meses.

€Grupos C y D: Un mes.

€Grupo E: 15 días.

#### Artículo 31º. - 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 tres 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.

El Ayuntamiento se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de Empresas de Trabajo Temporal.

#### Artículo 32º. - FORMACIÓN.

La Administración Municipal precisa cada vez más de conocimientos renovados, y de su adaptación a nuevos perfiles y aptitudes profesionales. En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. -Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos, se articulan los siguientes derechos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

b) A preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

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

2. - Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Corporación, y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. - La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados públicos locales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a municipal, dando publicidad a los mismos a través del tablón de anuncios de la Corporación.

### CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 33º. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos solo en caso de enfermedad laboral, accidente laboral, u hospitalización, y el resto tan solo un período de tres meses al año a partir de los cuales dependerá de la decisión que tome la Comisión Paritaria.

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

#### Artículo 34º. - JUBILACIÓN.

1. - Dentro de la política de promoción de empleo promovida por el Ayuntamiento de Sariñena, 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.

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

€Mas de ocho años de servicio, una mensualidad del salario real.

€Mas de trece años de servicio, dos mensualidades de salario real

€Mas de dieciocho años de servicio, tres mensualidades de salario real

€Mas de veintitrés años de servicio, cuatro mensualidades de salario real

€Mas veintiocho años de servicio, cinco mensualidades de salario real

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 previsto en el apartado 6 del presente artículo.

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 prevista en el apartado 7 de este artículo, en un único periodo completo con el fin de evitar, en la medida de lo posible, perturbaciones del servicio.

#### Artículo 35º. - 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:

a) Fallecimiento por causas naturales ..... 30.050,65 euros

b) Fallecimiento por accidente ..... 30.050,65 euros

c) Fallecimiento por accidente laboral ..... 30.050,65 euros

d) Invalidez permanente total ..... 21.035,42 euros

e) Invalidez permanente y absoluta ..... 42.070,85 euros

f) Gastos de sepelio ..... 3.005,06 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 36º. - 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 37º. - 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 38º. - 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 39º. - ANTICIPOS.-

Se podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 3000 euros., como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de 24 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 40º. - FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

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.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

€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.

2. - Se subvencionarán los pagos efectuados por los trabajadores por la utilización de instalaciones municipales deportivas, siempre y cuando estas se utilicen por el interesado, cónyuge o hijos.

3. - 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.

Las condiciones de adhesión al Plan, requisitos de aplicación y cuantías mínimas a aportar, serán aprobadas por la Comisión Mixta de Seguimiento

### CAPITULO VIII DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

#### Artículo 41º. - DEBERES Y OBLIGACIONES.

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de función pública local, tanto en lo concerniente a sus deberes y obligaciones, como en lo establecido en materia de régimen disciplinario.

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

a) Cumplir exactamente las funciones 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 en la máxima y permanencia en su puesto de trabajo.

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

d) Colaborar con sus compañeros, sustituyéndolos reglamentariamente en los supuestos de ausencia o enfermedad y evita altercados y dependencias en el puesto de trabajo.

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.

f) Guardar la debida discreción en todos los asuntos que conozcan por razón de su cargo, absteniéndose de realizar comentarios sobre los mismos, fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 42º. - 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, la Comisión Paritaria de Seguimiento decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión, o en su caso el abono de la indemnización señalada.

### CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 43º. - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

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

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.

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

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

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

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 30 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. 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.

e) En la Comisión de personal del Ayuntamiento y en la de la Residencia de la Tercera Edad, habrá un representante legal de los trabajadores.

#### Artículo 44º. - DERECHO DE REUNIÓN.

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

a) Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

b) El/a Delegado/a de Personal.

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.

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.

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

#### Artículo 45º. - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios se informara a los Delegados de Personal, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemplará cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

### CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 46º. - 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 47º. - 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 48º. - 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 trasladarse 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 49º. - 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 50º. - VESTUARIO Y CALZADO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario y calzado 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

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Adicional Primera.- 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 substanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

#### Adicional Segunda.- REGULARIZACIÓN DE PLANTILLAS.

La Corporación se compromete en un plazo de tres meses contados a partir de la firma del presente Convenio, a la aprobación del correspondiente decreto que actualice y regularice la plantilla estable de la Corporación, formalizándose por escrito la situación de contratación indefinida del personal laboral que por omisión en su día, carece del pertinente contrato.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### Transitoria Primera.- COMPLEMENTO TRANSITORIO.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del anterior Convenio Colectivo, se mantiene el Complemento Transitorio en su misma redacción.

Este complemento tiene carácter provisional y se establece para compensar las diferencias existentes entre el sistema antiguo de antigüedad y el adaptado conforme a la Ley 30/1984. Este complemento desaparecerá en el momento en que a través de la antigüedad se absorban las cantidades que figuran en el mismo actualmente.

#### Transitoria Segunda.- PERSONAL TEMPORAL EXCEPCIONAL.

Las categorías profesionales de mantenimiento, piscinas, o otras contrataciones de personal temporal con carácter excepcional se le aplicará un complemento de prolongación de jornada que supondrá 40 €/ mes, y que se aplicará para paliar la ampliación de jornada que se produce en el servicio por las especiales características del mismo, ya que será de 37,5 horas semanales.

### ADICIONAL 1

El Ayuntamiento de Sariñena se compromete con el Comité de Empresa a aplicar el Plan Concilia que se aprobó por 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.

#### a) 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.

b) 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.

c) 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.

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.

c) 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 período 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.

#### **ANEXO-II SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL FUNCIONES**

A continuación se reproducen las definiciones funcionales vigentes a la firma del Convenio (1 de mayo del 2.001), las cuales serán revisadas por la Comisión Paritaria de Seguimiento, y adecuadas al Sistema Nacional de Calificaciones, al Catálogo Nacional de Ocupaciones y a las titulaciones académicas regladas tanto en ámbito Universitario, como en el de la Formación Profesional.

##### **ADMINISTRADOR GERENTE.**

Es el trabajador que a las órdenes del alcalde Presidente de la Corporación, tiene encomendados los siguientes trabajos:

€Ejecución de las labores administrativas propias de su función y realización de los informes sociales y los beneficiarios y los que le sean solicitados por la Dirección del Centro, facilitando información sobre los recursos propios y ajenos y efectuando la valoración de su situación personal, familiar y social.

€Estudio de cada caso concreto que se le presente, por parte de los residentes. Asignación y cambios de habitaciones y mesas de los residentes.

€Realización de las gestiones necesarias para la resolución de problemas que afecten a residentes y que no puedan resolverlos ellos.

€Planificación y organización del Trabajo Social del Centro, mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo, colaboración en realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los beneficiarios.

€Trabajo individual o con grupos para fomentar la integración de los residentes en la vida del Centro, en sus órganos de representación y participación y en el entorno que le rodea.

€Coordinación y realización de actividades socioculturales que dinamicen la vida del Centro.

€Fomento de la apertura de la Residencia a la localidad y de ésta al Centro.

€Colaboración y coordinación con los/as profesionales de su especialidad de otros posibles centros y principalmente con los de entidades e instituciones locales.

€Planificar, coordinar y evaluar cualquier actividad dirigida a lograr el bienestar humano y social de residente.

€Cualquier otra función no prevista anteriormente que sea solicitada por la Comisión de Gobierno de la Residencia y que esté incluida en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

€Control y gestión de ingresos y gastos del Centro. Control calidad-precio de los materiales fungibles a utilizar por la Residencia y variaciones de los precios.

€Control y coordinación del personal del Centro.

€Solicitar, tramitar y justificar las subvenciones, tanto de mantenimiento del Centro, como de los programas que se puedan llevar a cabo, elaborar presupuesto.

€Administrar y liquidar el presupuesto de ingresos y gastos, una vez aprobado por la Comisión de Gobierno y ratificado por el Pleno del Ayuntamiento.

€Realización del TC de la Seguridad Social, bajas y contrataciones de personal.

€Conocimientos y manejos de los programas informativos de Contabilidad.

##### **ENCARGADO SERVICIOS MÚLTIPLES.**

Es el trabajador que a las órdenes del responsable de los servicios de la Alcaldía, tiene encomendados los siguientes trabajos:

€Control y seguimiento de los trabajos de mantenimiento contratados.

€Seguimiento de las obras que afecten a los servicios de alumbrado, agua, alcantarillado, calles, etc...

€Provisionar de los materiales y herramientas precisos para el normal desenvolvimiento de los trabajos y personas que intervienen en los mismos.

€Distribuir el trabajo entre los operarios de plantilla, organizar y dirigir los subcontratados y observar el cumplimiento de horarios y disciplina.

€Red de aguas: Responsabilizarse de su buen funcionamiento y mantenimiento, encargando los trabajos necesarios a sus operarios o empresas colaboradoras en la captación, depósitos y red urbana.

€Responsabilizarse de la no intervención (conexiones u otras en la red), sin la debida autorización y exigir el cumplimiento en su caso de la reglamentación existente, estando capacitado para autorizar los casos urgentes según su buen criterio.

€En general velar por el buen funcionamiento, conservación y mantenimiento de las instalaciones y propiedades municipales.

€Informar a Secretaría (por escrito si lo estima necesario) de las incorrecciones e incumplimientos localizados en la vida pública.

€Ordenación y cobro del mercado ambulante durante julio y agosto.

€Reparaciones eléctricas y trabajos de fontanería siempre que sean técnicamente posibles, con los medios disponibles en este Ayuntamiento.

€Conducción de los diversos vehículos municipales o de la Mancomunidad.

€Colaborar con la Comisión de Fiestas en la organización de los actos de las Fiestas patronales.

##### **ADMINISTRATIVO.**

Es el trabajador que en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado, realiza funciones burocráticas, contables, despacho de correspondencia, tramitación de documentos, confección de nóminas, preparación de datos estadísticos, movimiento de tesorería y caja, desarrollando una cierta iniciativa y responsabilidad, pudiendo proponer a su superior alternativas de ejecución, además de los trabajos de mecanografía, alistamiento e informáticos relacionados con contabilidad, así como cualquier otra de carácter administrativo, burocrático y de biblioteca adecuados a su nivel.

También efectúa el cobro del mercado ambulante de forma alternativa con los Auxiliares Administrativos de Septiembre a Junio.

##### **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

Es el trabajador que en posesión de la titulación de primer grado, realizando tareas consistentes en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, recepción de documentos, archivo, libros de registro, trabajos de mecanografía e informáticos, tramitación de expedientes de licencias de obras y de actividades molestas, licencias de apertura, así como cualquiera otra de carácter administrativo, burocrático y de biblioteca adecuados a su nivel.

€Cobro del mercado ambulante de forma alternativa de Septiembre a Junio.

€Asistencia a Comisiones de Festejos, redacción de las actas correspondientes y trabajos administrativos, relacionados con las Fiestas.

€Asistencia a Comisiones de la Feria, redacción de las actas correspondientes y trabajos administrativos relacionados con la Feria.

€Tramitación de declaraciones del Catastro de Urbana y Rústica.

##### **AUXILIAR GERIÁTRICO.**

Es el trabajador que a las órdenes del Administrador Gerente de la Residencia, tiene encomendadas las siguientes funciones:

€Acompañamiento, si el servicio lo requiere a visitas médicas a los residentes.

€Llevar a la práctica las inscripciones que le sean encomendadas y contenidas en el Plan Individualizado de Tratamiento.

€Aportar la información derivada de la observación diaria, incluyéndola en los registros correspondientes, participando así en la elaboración del Plan Individualizado de Tratamiento.

€Llevar a cabo los cuidados generales a los pacientes ingresados, encaminados a atender las necesidades básicas de salud relativas a la alimentación, el aseo personal y su integridad física.

€Administrar la medicación oral o entérica que cada paciente tenga prescrita, ayudando al A.T.S.-D.U.E. en otros cuidados del paciente.

€Colaborar tanto en la programación como en la realización de actividades asistenciales extrahospitalarias y de rehabilitación y reinserción social del paciente que se establezcan en su unidad de trabajo.

€Colaborar en cualquier tarea urgente no prevista en el Plan Individualizado de Tratamiento, que le sean solicitados, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica (recetas....).

€Vigilar y observar la conducta de los enfermos, con el fin de prevenir y evitar las actuaciones de éstos que puedan suponer riesgos para ellos o para terceras personas derivados de su situación patológica.

€Hechuras y cambios de cama de los usuarios.

€Recogida de ropa usada y su traslado a la lavandería. Preparación y cuidado de la ropa limpia de no válidos.

€Limpieza y preparación del mobiliario, material y aparatos clínicos.

€Siguiendo directrices médicas, realizará los cambios posturales preventivos y colaborará en los cambios posturales por traumatismo.

€Colaboración con los fisioterapeutas en las actividades rehabilitadoras.

€Realización de pedidos de farmacia.

€Amortajamiento y preparación del residente fallecido, para el traslado a las dependencias mortuorias.

#### **GOBERNANTE.**

Es el trabajador que a las órdenes del Administrador Gerente del Centro, tiene encomendadas las siguientes funciones:

€Organizar el trabajo interno de los Camareros-Limpiadores, realizando también las funciones propias de los mismos.

€Seguimiento del material de limpieza y del comedor, dando cuenta a la Dirección de la necesidad de reposiciones o nuevos pedidos.

€Control de inventarios de lencería y comedor.

#### **COCINERO.**

Es el trabajador que a las órdenes del Administrador Gerente de la Residencia, tiene encomendadas las siguientes funciones:

€Es el encargado de las transformación culinaria de los alimentos y su preparación, responsabilizándose de su buen estado y presentación, adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución, manteniendo la pulcritud del local y utensilios de cocina y realizando los partes de consumo en función de las previsiones.

€Ejercerá la dirección del personal adscrito a la cocina, así como la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, salvo que exista un Jefe de Unidad de Cocina.

€Junto con el Ayudante de Cocina, se encargará de la compra de suministro.

#### **AYUDANTE DE COCINA.**

Es el trabajador que a las órdenes del Cocinero, tiene encomendadas las siguientes funciones:

€A las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para su trabajo.

€Junto con el Oficial de 1ª, se encargarán de la compra de los suministros.

#### **OFICIAL DE SERVICIOS MÚLTIPLES.**

Es el trabajador que a las órdenes del Encargado de Servicios Múltiples realiza las siguientes funciones:

€Es quién realiza funciones generales que exigen el conocimiento profesional de materias relacionadas con el mantenimiento y conservación de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación del tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas, colaboración durante las Fiestas patronales y Feria, atención de jardines, árboles y setos, bacheo de calles y conducción de vehículos.

#### **CONSERJE RESIDENCIA - OFICIAL DE SERVICIOS MÚLTIPLES.**

El trabajador que a las órdenes del Administrador Gerente del Centro, realiza los siguientes trabajos:

€Atención de la centralita de teléfonos y control de entradas y salidas de personas en la Residencia.

€Vigilancia y cuidado de todas las instalaciones de la Residencia.

€Reparación de averías y desperfectos puntuales en las instalaciones.

€A requerimiento del Concejal de Servicios del Ayuntamiento O DEL Encargado de Servicios Múltiples, podrá atender esporádicamente averías producidas en centros municipales fuera de la Residencia.

€Dar cuenta al Gerente de cualquier anomalía producida en las instalaciones.

€Encargarse del mantenimiento de la Sala de caldera, electricidad y en general todos los aparatos de la Residencia.

€Ejecución de recados oficiales dentro o fuera del Centro de trabajo, fotocopias, recogidas y entradas de correspondencia, orientación al público, labores de porteo o almacenamiento de alimentos y demás productos que hagan entrada en la Residencia.

€Colaboración excepcional con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar el personal por si mismo.

€Ayuda a aquellos beneficiarios que la precisen en traslados de equipaje hasta y desde sus habitaciones.

€Mantenimiento del régimen establecido por la Dirección, para el acceso de beneficiarios y visitantes a las dependencias de la Residencia.

#### **OPERARIO DE SERVICIOS MÚLTIPLES.**

Es el trabajador que a las órdenes del Encargado de Servicios Múltiples O DE LOS Oficiales de Servicios Múltiples, realiza las siguientes funciones:

€Es quién realiza funciones generales que exigen cierta atención, habilidad, o la aportación de esfuerzo físico.

€Realiza tareas de limpieza, de instalaciones y maquinaria,

€Mantenimiento de centros, regulación del tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas, colaboración durante las Fiestas patronales y Feria, atención de jardines, árboles y setos, bacheo de calles, limpieza de alcantarillas, conducción de vehículos, servicios en el Cementerio Municipal, incluso sacar restos y cualquier otro trabajo adecuado a su nivel profesional.

#### **PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.**

Es el trabajador que bajo las indicaciones de un superior jerárquico tiene encomendadas las siguientes funciones:

€Realiza tareas de vigilancia de las puertas de acceso a los locales donde presta sus servicios, controlando la entrada y salida del personal y de las mercancías.

€Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye correspondencia y paquetería.

€Saca fotocopias, traslada mobiliario de pequeñas dimensiones en el interior del edificio, auxilia al personal administrativo en la realización de labores mecánicas básicas.

€Orienta e informa a las visitas y usuarios de los servicios, expedición de «tickets», cobro de recibos, y depósito y custodia de prendas y bienes en taquillas, roperos o sistemas análogos de control.

#### **CAMARERO- LIMPIADOR.**

Es el trabajador que a las órdenes del Gobernante, tiene encomendadas las siguientes funciones:

€Encargarse de la limpieza de las dependencias y enseres del Centro, del servicio de Comedor y Bar, plancha, costura, lavandería y cualquier otro trabajo análogo adecuado a su nivel profesional.

€Realización de las labores propias de comedor, poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales.

€Realización de las funciones propias de lavandería-lencería, manejo y atención de la maquinaria, poniendo el máximo esmero en el trato de la ropa de residentes y del Centro y dando la mejor utilización de los materiales.

€Comunicación a su jefa inmediata de las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su trabajo

€Realización de las labores propias de limpieza de habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, etc...).

#### **PEÓN DE MANTENIMIENTO.**

Es quien bajo la dependencia y control directo del Encargado de Mantenimiento, o de los Oficiales correspondientes, realiza funciones tareas básicas que exigen cierta atención y habilidad, y la aportación de esfuerzo físico, pudiendo manejar máquinas elementales y herramientas de pequeña potencia.

### **ANEXO - III RÉGIMEN DE VESTUARIO**

El Ayuntamiento dotará a todos los trabajadores que por sus específicas condiciones de trabajo así lo necesiten, de material y ropa de trabajo adecuada.

Asimismo, la Corporación facilitará a todos los puestos de trabajo, los medios materiales necesarios para el desempeño del mismo. Ambos aspectos, vestuario y medios materiales, serán entregados antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Las peticiones para renovación, sustitución o adquisición de prendas o útiles serán formuladas por el Jefe del Servicio al Delegado de la Corporación que corresponda.

Siempre que se incorpore un nuevo trabajador, o se realice un cambio de vestuario, se facilitarán dos uniformes.

Con carácter general se establece una dotación anual de vestuario consistente en:

- Servicio de limpieza:
- Una bata azul y zapatillas.
- Brigada de obras:
- Un buzo, chaquetilla, pantalón, camisa, un par de botas, un par de zapatillas, un anorak cada tres años y un traje de agua. Los trajes de agua, botas, zapatos y guantes, se renovarán tantas veces como sea necesario.
- Residencia de la Tercera Edad:
- Personal de limpieza: una bata o pijama, y un par de zuecos cada seis meses.
- Personal sanitario: una bata o pijama, y un par de zuecos, cada seis meses.
- Personal de cocina: un pantalón y chaquetilla, un gorro, y un par de zuecos, cada seis meses.
- Personal conserje-encargado de mantenimiento: una camisa, un pantalón y un par de zapatillas.

1946

### **ANUNCIO**

Vista el Acta de fecha 20.03.2007, suscrita por los integrantes de la Comisión Paritaria del **CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERIA DE HUESCA**, que en cumplimiento de lo establecido en los artículos 9 y 10 del vigente convenio, aprueba las tablas salariales para el año 2007 y la revisión salarial de 2006, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo,

#### **ACUERDA:**

1.- Ordenar la inscripción del acta de la Comisión Negociadora de fecha 20.03.2007, en el Registro de Convenios de este Servicio.

2.- Disponer la publicación del acta, de la revisión salarial de 2006 y de las tablas salariales para el año 2007 en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 22 de marzo 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.

ACTA:

ASISTENTES:

Por la representación empresarial:

D. Luis Fernando Oliván Bistuer

D. Jesús Tolosana Viu

D. Tomas Gil Pueyo

D. Agustín Lueña Gros

Por la representación de los trabajadores:

Por UGT:

Santiago Lóriz Palacio

Ana Belén Use Martínez

Por CC.OO:

Fernando Buisán Pardina

Mariano Baez Lobera

En la ciudad de Huesca, y en los locales de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan, sita en Plaza Luis López Allué, 3-3º, siendo las 17,00 horas del día 20 de Marzo de 2.007, se reúnen las personas relacionadas más arriba en calidad de representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan y de los sindicatos U.G.T. y CC.OO. , componentes todos ellos de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Industria de la Panadería de Huesca.

Reunidas ambas partes tomaron los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Al objeto de la aplicación del Art. 10 «Cláusula de Garantía Salarial» del Convenio Colectivo para la Industria de la Panadería de Huesca, publicado en el B.O.P. de 7 de Junio de 2005, se procede a la Revisión Salarial del año 2006, modificando el Anexo I. Una vez realizadas las operaciones aritméticas necesarias se aprueban las Tablas Salariales definitivas para el año 2006 que se adjunta como anexo a la presente Acta. Las diferencias salariales o atrasos del año 2006 (0,2%) se abonarán por las empresas en una sola paga dentro de los 30 días siguientes a su publicación en el B.O.P.

SEGUNDO.-En aplicación del Art. 9 «Retribuciones», se establecen las tablas salariales provisionales para el año 2007, que se acompañan como Anexo I a la presente acta.

TERCERO.- Autorizar a Don Santiago Lóriz Palacio, a efectuar los trámites necesarios para el registro, depósito y publicación en el B.O.P., ante la Subdirección Provincial de Trabajo del Gobierno de Aragón.

Y sin más asuntos que tratar se termina la reunión, firmando la presente acta todos los asistentes, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL.-POR LA REPRESENTACION SINDICAL (varias firmas ilegibles).

#### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERIA PARA EL AÑO 2007 -ANEXO I

A- Salario mes o día

B- Cómputo anual

	A	B
	Euros/mes	Euros/mes
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>		
Director General	900,96	13.514,41
Jefe de Fabricación	900,96	13.514,41
Jefe Administrativo	900,96	13.514,41
Jefe Comercial	900,96	13.514,41
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Oficial Administrativo	823,39	12.350,93
Auxiliar Administrativo	772,03	11.580,45
<b>PERSONAL DE ELABORACIÓN</b>		
Encargado	27,02	12.295,00
Oficial de 1º	27,02	12.295,00
Oficial de 2º	25,81	11.746,81
Auxiliar	25,24	11.487,40
Aprendiz	21,09	9.598,12
<b>PERSONAL COMPLEMENTARIO</b>		
Encargado	27,02	12.295,00
Vendedor	24,75	11.262,25
Mecánico	27,02	12.295,00
Chófer-Repartidor	27,02	12.295,00
Limpiador	5,06/hora	
<b>OTROS CONCEPTOS Y PLUSES</b>		
Plus transporte	4,1	
Bolsa vacaciones	104,73	
Cotización en especie	0,69	
<b>HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO</b>		
1º hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	4,41	
2º hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	3,37	
3º hora de enganche (anterior a 2:00 a.m.) mínimo de	2,47	
<b>JORNADA ANUAL</b>		<b>1786 HORAS</b>

#### TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERIA AÑO 2006

##### ANEXO I

A.- Salario mes o día

B.- Cómputo Anual

	A	B
	Euros/mes-día	Euros/año
<b>PERSONAL TECNICO</b>		
Director General	874,71	13.120,79
Jefe de fabricación	874,71	13.120,79
Jefe Administrativo	874,71	13.120,79
Jefe Comercial	874,71	13.120,79
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Oficial Administrativo	799,42	11.991,20
Auxiliar Administrativo	749,54	11.243,15
<b>PERSONAL DE ELABORACION</b>		
Encargado	26,23	11.936,90
Oficial de la	26,23	11.936,90
Oficial de 2º	25,07	11.404,67
Auxiliar	24,51	11.152,82
Aprendiz	20,49	9.318,57
<b>PERSONAL COMPLEMENTARIO</b>		
Encargado o comercial	26,23	11.936,90
Vendedor	24,04	10.934,23
Mecánico	26,23	11.936,90
Chofer- Repartidor	26,23	11.936,90
Limpiador	4,92/hora	
<b>OTROS CONCEPTOS Y PLUSES</b>		
Plus de Transporte	3,98	
Bolsa de Vacaciones	101,68	
Cotización en especie	0,67	
<b>HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO</b>		
la hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	4,29	
2a hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	3,27	
3a hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.) mínimo de	2,40	
<b>JORNADA ANUAL</b>		<b>1792 HORAS</b>

1947

Vista el Acta de fecha 16.03.2007, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora del **Convenio Colectivo de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas de la provincia de Huesca**, que en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Única del II Convenio Estatal de la Madera, aprueba la revisión salarial del año 2006, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo,

ACUERDA:

1.- Ordenar la inscripción del acta de la Comisión Negociadora de fecha 16.03.2007, en el Registro de Convenios de este Servicio.

2.- Disponer la publicación del acta, y de revisión salarial del año 2006 en el Boletín Oficial de la provincia.

Huesca, 22 de marzo 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.

#### ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS DE HUESCA 16 DE MARZO DE 2007

Por FECOMA-CC.OO.

D. Antonio López.

D. José Valenzuela.

Por MCA-UGT.

D. Pedro Muñio.

D. Enrique Serrano.

Por ADEM.

D. Salvador Cored.

D. Agustín Lueña.

En Huesca a 16 de marzo de 2007, habiendo sido convocados en tiempo y forma los asistentes más arriba reseñados, comienza la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas diversas de la Provincia de Huesca, siendo las 12 horas.

1. Revisión Salarial año 2006

Como consecuencia de lo establecido en la Disposición Adicional Única del II Convenio Estatal de la Madera, publicado en fecha 24 de enero de 2002 (BOE nº 21), el incremento salarial pactado para el año 2006 fue del 3%, correspondiente al IPC previsto por el gobierno para ese ejercicio (2%), más el 1%.

Asimismo, la citada disposición establece como cláusula de garantía salarial la que a continuación se transcribe:

«En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores».

Habida cuenta, que el IPC publicado por el gobierno, correspondiente a 31 de diciembre de 2006 ha sido del 2,7%, corresponde la aplicación de la citada cláusula, por tanto:

Habrà que abonar una paga el mes de marzo del 2007, con la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto por el gobierno, esto es  $2,7\% - 2\% = 0,7\%$ . Este 0,7% se aplicará sobre la misma tabla empleada para obtener las vigentes tablas del 2006, esto es, las tablas salariales consolidadas del 2005. En caso de que el trabajador hubiese permanecido en la empresa un tiempo inferior a los 12 meses, se prorrateará esta paga en función de los meses de permanencia en la empresa (ANEXO I).

El exceso, esto es, el 0,7%, servirá de base para el incremento de 2007, por tanto, habrá que actualizar las tablas firmadas para el 2006 añadiendo el citado 0,7% de exceso (ANEXO II).

Asimismo recordamos que según se establece en el artículo 42 del II Convenio Estatal de la Madera, la jornada máxima anual de trabajo efectivo en el sector será para el año 2007 de 1.760 horas.

Los gastos de desplazamiento para cuando el trabajador aporta el vehículo propio (Artículo 39) serán de 0,19 euros.

Plus de transporte (Artículo 40), será de 105,71 euros, deduciéndose 4,26 euros por cada día de inasistencia al trabajo.

Asimismo el incumplimiento de la entrega de la prenda de trabajo (Artículo 41) se verá compensada con el abono de 45,84 euros.

El seguro complementario contemplado en el Artículo 44 pasará a ser de 20.750 euros para el caso de muerte y 26.111 para el caso de invalidez.

Se delega en D. Salvador Coreo Bergua para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación ante los órganos competentes.

Leídas que les fueron estas sus manifestaciones y encontrándolas de conformidad firman la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

FECOMA-CC.OO. (varis firmas ilegibles).-MCA-UGT (varias firmas ilegibles).-ADEM (varias firmas ilegibles).

#### ANEXO I - REVISIÓN 0,7 %

##### Tablas salariales consolidadas (Vigencia 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre 2006)

##### Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores y Cajas Diversas. Huesca.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUR./DIA	PLUS CONVEN. EUR/DIA	PRIMA ASISTENC. EUR/MES	PLUS TRANSP. EUR/MES	COMPUTO ANUAL 2006	QUINQUENIO CONSOLIDADO DESDE 30/09/96
<b>Personal fábrica o taller:</b>						
Encargado	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	453,18
Aserrador 1ª	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	436,55
Afilador	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	436,55
Aserrador 2ª	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	424,16
Medidor	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	420,24
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	408,16
Peón especializado	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	400,79
Peón	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	396,09
Formación 1º año	0,12	0,02	0,36	0,71	71,63	
Formación 2º año	0,14	0,02	0,36	0,71	80,33	
Formación 3º año	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	
<b>Serrería de leñas:</b>						
Encargado	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	453,18
Aserrador	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	424,16
Ayudante	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	408,16
Peón	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	396,09
<b>Personal Administrativo:</b>						
Jefe de Oficinas	0,20	0,02	0,36	0,71	106,43	497,26
Oficial 1ª	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	450,67
Oficial 2ª	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	431,38
Aux. telefonista o mecanógrafo	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	392,79
Aspirante	0,15	0,02	0,36	0,71	84,68	373,02
<b>Personal subalterno:</b>						
Capataz de peones	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	423,85
Listero, almacenero, pesador, basculero	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	404,40
Conductor de vehículo mecánico	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	431,38
Guarda o vigilante	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	393,89
Carretero	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	396,40
<b>Personal de monte:</b>						
Jefe de cuadrilla	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	453,18
Taladores	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	436,55
Trozador mecánico o motosierra	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	436,55
Tractorista	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	436,55
Arrastrador	0,17	0,02	0,36	0,71	93,38	424,16
Conductor de camión pluma, carga y descarga	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	453,18
Conductor camión sin pluma	0,18	0,02	0,36	0,71	97,73	454,58
Peón especializado	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	400,79
Peón	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	396,09
Formación 1º año	0,12	0,02	0,36	0,71	71,63	
Formación 2º año	0,14	0,02	0,36	0,71	80,33	
Formación 3º año	0,16	0,02	0,36	0,71	89,03	

#### ANEXO II

##### Tablas salariales consolidadas (Vigencia 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre 2006)

##### Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores y Cajas Diversas. Huesca

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUR./DIA	PLUS CONVEN. EUR/DIA	PRIMA ASISTENC. EUR/MES	PLUS TRANSP. EUR/MES	COMPUTO ANUAL 2006	QUINQUENIO CONSOLIDADO DESDE 30/09/96
<b>Personal fábrica o taller:</b>						
Encargado	27,11	2,58	52,71	105,71	14529,88	453,18
Aserrador 1ª	26,13	2,58	52,71	105,71	14103,58	436,55
Afilador	26,13	2,58	52,71	105,71	14103,58	436,55
Aserrador 2ª	25,41	2,58	52,71	105,71	13790,38	424,16
Medidor	25,13	2,58	52,71	105,71	13668,58	420,24
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	24,44	2,58	52,71	105,71	13368,43	408,16
Peón especializado	23,98	2,58	52,71	105,71	13168,33	400,79
Peón	23,70	2,58	52,71	105,71	13046,53	396,09
Formación 1º año	18,33	2,58	52,71	105,71	10710,58	
Formación 2º año	20,78	2,58	52,71	105,71	11776,33	
Formación 3º año	23,22	2,58	52,71	105,71	12837,73	

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUR/DIA	PLUS CONVEN. EUR/DIA	PRIMA ASISTENC. EUR/MES	PLUS TRANSP. EUR/MES	COMPUTO ANUAL 2006	QUINQUENIO CONSOLIDADO DESDE 30/09/96
<b>Serrería de leñas:</b>						
Encargado	27,11	2,58	52,71	105,71	14529,88	453,18
Aserrador	25,41	2,58	52,71	105,71	13790,38	424,16
Ayudante	24,44	2,58	52,71	105,71	13368,43	408,16
Peón	23,70	2,58	52,71	105,71	13046,53	396,09
<b>Personal Administrativo:</b>						
Jefe de Oficinas	29,79	2,58	52,71	105,71	15695,68	497,26
Oficial 1ª	26,99	2,58	52,71	105,71	14477,68	450,67
Oficial 2ª	25,81	2,58	52,71	105,71	13964,38	431,38
Aux. telefonista o mecanógrafo	23,53	2,58	52,71	105,71	12972,58	392,79
Aspirante	22,36	2,58	52,71	105,71	12463,63	373,02
<b>Personal subalterno:</b>						
Capataz de peones	25,38	2,58	52,71	105,71	13777,33	423,85
Listero, almacenero, pesador, basculero	24,20	2,58	52,71	105,71	13264,03	404,40
Conductor de vehículo mecánico	25,81	2,58	52,71	105,71	13964,38	431,38
Guarda o vigilante	23,59	2,58	52,71	105,71	12998,68	393,89
Carretero	23,75	2,58	52,71	105,71	13068,28	396,40
<b>Personal de monte:</b>						
Jefe de cuadrilla	27,11	2,58	52,71	105,71	14529,88	453,18
Taladores	26,13	2,58	52,71	105,71	14103,58	436,55
Trozador mecánico o motosierra	26,13	2,58	52,71	105,71	14103,58	436,55
Tractorista	26,13	2,58	52,71	105,71	14103,58	436,55
Arrastrador	25,41	2,58	52,71	105,71	13790,38	424,16
Conductor de camión pluma, carga y descarga	27,11	2,58	52,71	105,71	14529,88	453,18
Conductor camión sin pluma	26,13	2,58	52,71	105,71	14103,58	454,58
Peón especializado	23,98	2,58	52,71	105,71	13168,33	400,79
Peón	23,70	2,58	52,71	105,71	13046,53	396,09
Formación 1º año	18,33	2,58	52,71	105,71	10710,58	
Formación 2º año	20,78	2,58	52,71	105,71	11776,33	
Formación 3º año	23,22	2,58	52,71	105,71	12837,73	

## Administración del Estado

### MINISTERIOS

#### MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

#### CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

#### COMISARIA DE AGUAS

1902

#### NOTA-ANUNCIO

MARÍA NIEVES CLAVER FERRA ha solicitado la concesión cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

#### CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: MARÍA NIEVES CLAVER FERRA.

Cauce: RIO FLUMEN.

Municipio de la toma: LOPORZANO (HUESCA).

Destino: ABASTECIMIENTO DE 1.999 CABEZAS DE GANADO PORCINO.

Caudal medio equivalente mes máximo consumo: 0.27 l./seg.

Según la documentación presentada la captación se piensa llevar a cabo en el punto de confluencia del barranco Fuent Mayor con el río Flumen mediante una instalación de bombeo y construcción de una balsa reguladora de 578 m3 de capacidad

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 26 de febrero de 2007.- El comisario de Aguas, Rafael Romeo García.

#### MINISTERIO DE FOMENTO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS

#### DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN CATALUÑA

#### UNIDAD DE CARRETERAS EN LLEIDA

1906

Por el presente, y de conformidad con lo preceptuado en el apartado 40 del Art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se hace pública notificación a BELBOUHALIA HICHAM, con domicilio conocido en calle Pirineos, 2, 22510 BINACED (Huesca) de la siguiente RECLAMACION DE DAÑOS:

Daños a elementos de las carreteras del Estado. Carretera N-240, p.k. 103+200. Fecha: 14/10/2006 Importe de los daños: 737,64 Euros. Vehículo: 8142 DJB.

El vehículo de su propiedad citado en el «ASUNTO», produjo daños reseñados por el importe que se indica y cuyo detalle figura en el presupuesto que obra en el expediente.

En consecuencia y de conformidad con la Ley 25/1988, de 29 de julio, de Carreteras, el Reglamento General de Carreteras aprobado por Real Decreto 1812/94, de 2 de septiembre y demás disposiciones aplicables, procede que deposite en las oficinas de la Delegación de Hacienda de su localidad o provincia, mediante carta de pago, el importe a que ascienden los daños.

No obstante, en el plazo de quince (15) días a partir de la fecha de publicación de la presente notificación puede Vd. presentar ante este Organismo un escrito de descargo con las alegaciones que estime pertinentes.

Si en el plazo indicado no se presenta escrito de descargos, se entenderá firme esta Resolución, por lo que, se le exige el depósito del importe de los daños en cuestión, procediéndose por tanto al cobro según establece el Real Decreto 1327/86, de 13 de Junio, sobre recaudación ejecutiva de los derechos económicos de la Hacienda Pública.

El ingreso habrá de realizarse como único medio de pago en cualquier entidad de depósito que presten su servicio de colaboración en la gestión tributaria, mediante carta de pago que se facilita en la Delegación de Hacienda.

El pago del citado importe deberá efectuarse en los siguientes plazos, según el artículo 20.2 del Reglamento General de Recaudación:

Las notificaciones efectuadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

Las notificaciones practicadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

Transcurrido dicho plazo, sin haber realizado el pago, se procederá por vía de apremio con recargo del 20%, como establece el reglamento General de Recaudación en sus artículos 93 a 103.

Lo que se hace público, para que sirva de notificación al interesado, de conformidad con el Art. 59 de la citada Ley.

Lleida, a 5 de marzo de 2007.- El jefe de la Unidad, Juan Antonio Romero Lacasa.

## Administración de Justicia

### JUZGADOS

#### JUZGADO DE LO SOCIAL

#### NÚMERO UNO

#### HUESCA

1896

#### EDICTO

#### CEDULA DE NOTIFICACION

D. MARIA ANGELES AVILES JEREZ, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 1 de HUESCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DEMANDA 124 /2007 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL contra la empresa MANUEL ANTONIO CABRERA EZEQUIEL, sobre PROCED. OFICIO, por la presente se cita a SOFIANE AMIRI, BELAROUİ ABDELKADER, SALEH HAIHAHEM y AHMED MEKATEL para que comparezca ante la Sala Audiencia de este Juzgado de lo Social, sito en Coso Alto 16-18 de esta capital, al objeto de celebrar el preceptivo acto de conciliación o juicio, en su caso, que la Ley previene, y que tendrá lugar el próximo día 27 DE ABRIL DE 2007 a las 11,00 HORAS, al haberse suspendido el juicio señalado para el 10 de abril, advirtiéndole que se celebrarán los actos en única convocatoria, no suspendiéndose por su injustificada falta de asistencia, parándole el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y debiendo concurrir al mismo con todos los medios de prueba de que intenten valerse, obrando a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social una copia de la demanda origen del proceso y advirtiéndole a dicha demandada debe comparecer con representación suficiente para absolver posiciones, pues caso contrario podrá tenersele por confesa.

Y para que le sirva de NOTIFICACION EN LEGAL FORMA a SOFIANE AMIRI, BELAROUİ ABDELKADER, SALAH HAIHAHEM, AHMED MEKATAL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA. En HUESCA a dieciséis de marzo 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 Aviles Jerez.

1948

### EDICTO

#### CEDULA DE NOTIFICACIÓN

D.ª MARÍA ANGELES AVILÉS JEREZ, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 1 de HUESCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJECUCIÓN 21/2007 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de EDUARDO VÁZQUEZ ARMIJOS contra la empresa PROYECTOS ARVICON, S.L, sobre ORDINARIO RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, por Auto de fecha 22 de marzo de 2007 se ha decretado la ejecución de la Sentencia dictada en el presente procedimiento, por un principal de DOS MIL CIENTO NOVENTA Y SEIS EUROS CON SESENTA Y CINCO CÉNTIMOS, más otros CUATROCIENTOS CUARENTA EUROS, para costas e intereses provisionalmente calculados.

Y para que le sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a PROYECTOS ARVICON, S.L, 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 veintidós de marzo 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.

### JUZGADO DE LO PENAL

#### NÚMERO UNO HUESCA

1929

N.I.G.: 22125 2 7010100.

EJECUTORIA: 134 /2004.

Juzgado de Procedencia: Juzgado de lo Penal nº 1.

Procedimiento Origen: PROCEDIMIENTO ABREVIADO: 21 /2004.

Contra: ABASS SEASER.

Procurador Sr.: MARIANO LAGUARTA RECAJ.

### EDICTO

D. EDUARDO LÓPEZ CAUSAPÉ, magistrado-juez del Juzgado de lo Penal nº 1 de Huesca.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se sigue en ejecución penal número 134 /2004 por DELITO CONTRA LA SALUD PUBLICA, contra ABASS SEASER, en reclamación de 11.352'94 euros, en los que se ha acordado sacar a pública subasta por término de veinte días, los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la Sala de audiencia de este órgano, el día 11 DE MAYO DE 2007 A LAS 10'30 HORAS, con las siguientes condiciones:

PRIMERA.- Para tomar parte en la subasta los licitadores deberán identificarse en forma suficiente, declarar que conocen las condiciones generales y particulares de la subasta, y presentar resguardo de que han depositado en la cuenta de consignaciones de este Juzgado sita en el BANESTO, nº 1989 0000 78 0134/04, o de que han prestado aval bancario por una cantidad igual, al menos, al VEINTE por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo de la subasta, sin cuyos requisitos no serán admitidos.

SEGUNDA.- Cuando el licitador realice el depósito de cantidades recibidas en todo o en parte de un tercero, se hará constar así en el resguardo a los efectos de devolución únicamente a la persona designada.

TERCERA.- Se devolverán dichas consignaciones a sus respectivos dueños, una vez aprobado el remate, excepto la que corresponda al mejor postor, que se reservará como garantía del cumplimiento de su obligación, y en su caso, como parte del precio de la venta.

Los demás postores podrán, si lo solicitan, mantener a disposición del Juzgado las cantidades depositadas por ellos, para que si el rematante no entregare en el plazo el resto del precio, pueda aprobarse el remate a favor de los que le sigan, por el orden de sus respectivas posturas.

CUARTA.- Sólo el ejecutante podrá. realizar posturas reservándose la facultad de ceder el remate a terceros.

QUINTO.- Desde el anuncio de la subasta hasta su celebración podrán verificarse posturas por escrito en sobre cerrado, con las condiciones ya expresadas. Los sobres serán abiertos al inicio del acto de la subasta y las posturas que contengan se harán públicas con las demás, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen oralmente.

SEXTA.- El ejecutante sólo podrá tomar parte en la subasta cuando existan licitadores, pudiendo mejorar las posturas que se hicieren sin necesidad de consignar cantidad alguna.

BIENES QUE SE SACAN A SUBASTA Y SU VALOR:

VEHÍCULO TURISMO OPEL ASTRA, MATRÍCULA B-5661-NS, CON NÚMERO DE BASTIDOR W0L000057N5341915. Tasado a efectos de subasta en la cantidad de 11.352'94 EUROS.

Se encuentra depositado en el depósito municipal de Binefar

Si por fuerza mayor o causas ajenas no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

Este edicto sirve de notificación en forma a las personas interesadas y en especial, sin perjuicio de que se lleve a cabo personalmente, al penado conforme al art.156.4 de la LECn, este edicto servirá igualmente de notificación al penado del señalamiento para el remate.

Dado en HUESCA, a veintinueve de marzo de dos mil siete.-El magistrado-juez (ilegible).-La secretaria (ilegible).

1949

N.I.G.: 22125 2 7010257.

EJECUTORIA: 573/2005.

ROLLO N. 121/05.

Juzgado de Procedencia: JUZGADOS DE LO PENAL nº 1.

Procedimiento Origen: PROCEDIMIENTO ABREVIADO: 121/2005.

Contra: JOAQUÍN DÍAZ HORTAL.

Procurador Sr.: JAVIER LAGUARTA VALERO.

### EDICTO

D. EDUARDO LÓPEZ CAUSAPE, magistrado-juez del Juzgado de lo Penal número 1 de Huesca.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se siguen autos de Rollo N. 121/05, Ejecutoria N. 573 /2005 por delito de LESIONES, contra JOAQUÍN DÍAZ HORTAL, en reclamación de 7.237,98 EUROS en concepto de indemnización, en los que se ha acordado sacar a pública subasta por término de veinte días, los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la Sala de audiencia de este órgano, el día 11 DE MAYO DE 2007 A LAS DIEZ HORAS, con las siguientes condiciones:

PRIMERA.- Para tomar parte en la subasta los licitadores deberán identificarse en forma suficiente, declarar que conocen las condiciones generales y particulares de la subasta, y presentar resguardo de que han depositado en la cuenta de consignaciones de este Juzgado sita en el BANESTO, nº 1989 0000 78 0573/05, o de que han prestado aval bancario por una cantidad igual, al menos, al VEINTE por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo de la subasta, sin cuyos requisitos no serán admitidos.

SEGUNDA.- Cuando el licitador realice el depósito de cantidades recibidas en todo o en parte de un tercero, se hará constar así en el resguardo a los efectos de devolución únicamente a la persona designada.

TERCERA.- Se devolverán dichas consignaciones a sus respectivos dueños, una vez aprobado el remate, excepto la que corresponda al mejor postor, que se reservará como garantía del cumplimiento de su obligación, y en su caso, como parte del precio de la venta.

Los demás postores podrán, si lo solicitan, mantener a disposición del Juzgado las cantidades depositadas por ellos, para que si el rematante no entregare en el plazo el resto del precio, pueda aprobarse el remate a favor de los que le sigan, por el orden de sus respectivas posturas.

CUARTA.- Sólo el ejecutante podrá realizar posturas reservándose la facultad de ceder el remate a terceros.

QUINTO.- Desde el anuncio de la subasta hasta su celebración podrán verificarse posturas por escrito en sobre cerrado, con las condiciones ya expresadas. Los sobres serán abierto al inicio del acto de la subasta y las posturas que contengan se harán públicas con las demás, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen oralmente.

SEXTA.- El ejecutante sólo podrá tomar parte en la subasta cuando existan licitadores, pudiendo mejorar las posturas que se hicieren sin necesidad de consignar cantidad alguna.

SÉPTIMA.- La certificación registral, y en su caso, la titulación sobre el bien subastado se encuentra de manifiesto en Secretaría.

OCTAVA.- Se entiende que todo licitador acepta como bastante la titulación existente o que no existen títulos.

NOVENA.- Las cargas o gravámenes anteriores, si los hubiere, al crédito ejecutado continuarán subsistentes y, por el solo hecho de participar en la subasta, el licitador los admite y acepta quedar subrogado en la responsabilidad derivada de aquéllas, si el remate se adjudicase a su favor.

DÉCIMA.- De la resultancia del procedimiento se conoce la existencia de poseedor actual distinto al penado ejecutado.

**BIENES QUE SE SACAN A SUBASTA Y SU VALOR:**  
VEHÍCULO TURISMO RENAULT LAGUNA MATRICULA 9973DXK.  
Tasado a efectos de subasta en la cantidad de 2.350 EUROS.

Se encuentran depositados en la Calle Arrabal S/N de Villanua por diligencia efectuada por la Guardia Civil del Puesto de Canfranc.

Si por fuerza mayor o causas ajenas no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

Este edicto sirve de notificación en forma a las personas interesadas y en especial, sin perjuicio de que se lleve a cabo personalmente, al penado y a la poseedora actual del vehículo conforme al art.156.4 de la LECn, este edicto servirá igualmente de notificación al penado del señalamiento para el remate así como a la poseedora actual del vehículo.

Dado en Huesca, a veintuno de marzo de dos mil siete.-La secretaria (ilegible).- El magistrado-juez (ilegible).

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA

#### NÚMERO DOS HUESCA

1950

Número de Identificación Único: 22125 1 0200162 /2007.  
Procedimiento: DECLARACIÓN DE HEREDEROS 767 /2006.  
Sobre DECLARACIÓN DE HEREDEROS.  
De Dña. MERCEDES CASBAS VIÑUALES.  
Procuradora Sra. MARÍA TERESA ORTEGA NAVASA.  
Causante D. PASCUAL CASBAS VIÑUALES.  
Siendo Parte: MINISTERIO FISCAL.

#### EDICTO

D.ª MARÍA ÁNGELES PÉREZ PÉREZ, SECRETARIA JUDICIAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA N.º 2 DE HUESCA.

Hago saber: Que en el juicio de declaración de herederos abintestato, seguido en este Juzgado al número 767/2006, solicitado por D.ª MERCEDES CASBAS VIÑUALES, representado por el Letrado/Procurador Sr. TERESA ORTEGA NAVASA, por el fallecimiento sin testar de D. PASCUAL CASBAS VIÑUALES; en dicho expediente, se ha acordado por resolución de esta fecha llamar a los que se crean con derecho a su herencia para que comparezcan en el Juzgado a reclamarla dentro de treinta días a contar desde la publicación de este edicto, acreditando su grado de parentesco con el causante, bajo apercibimiento que de no verificarlo les parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Dado en Huesca, a diecinueve de marzo de dos mil siete.- El secretario (ilegible).

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA

#### NÚMERO UNO MONZÓN

1897

Número de Identificación Único: 22158 1 0100476 /2007.  
Procedimiento: EXPEDIENTE DE DOMINIO. EXCESO DE CABIDA 135 /2007. Sección B.  
Sobre EXPEDIENTE DE DOMINIO. EXCESO DE CABIDA.  
De D. JESUS BADIA BUIL  
Procuradora Sra. RAQUEL PÉREZ CAUDEVILLA.

#### EDICTO

D.ª ESTER CENTELLES BANDRES, secretaria del Juzgado de Primera Instancia número uno de Monzón, hago saber: Que en los autos arriba ha recaído la siguiente resolución que literalmente dice:

PROVIDENCIA JUEZ Dña. BEATRIZ TERRER BAQUERO.

En MONZÓN, a dieciséis de marzo de dos mil siete.

Dada cuenta; recibido el precedente escrito, documentos que se acompañan y copias, por la Procuradora Raquel Pérez Caudevilla, incócese el expediente de dominio para la inscripción de exceso de cabida que se insta, en el que se le

tendrá por personada en nombre y representación de JESUS BADIA BUIL, entendiéndose con ella ésta y las sucesivas diligencias en el modo y forma previstos por la Ley, en virtud del poder presentado que, previo testimonio suficiente en autos, se le devolverá.

Dése traslado del escrito presentado al Ministerio Fiscal, entregándose las copias de dicho escrito y documentos, y cítese a la parte actora a través de su representación procesal en autos, como titular registral, al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FONZ, MARIA ROMANOS LAILLA, MARIA PILAR ROS DOMENECH Y EMILIO SERENA ALBERO como dueños de las fincas colindantes, a fin de que dentro del término de diez días puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga, citando a aquellos cuyo domicilio sea desconocido por medio de edictos que se fijarán en el tablón de anuncios del Juzgado y se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia.

Convóquese a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada a través del Ayuntamiento y del Juzgado, y se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, para que dentro del término de diez días puedan comparecer en el expediente a los efectos expresados.

Contra esta resolución cabe recurso de reposición en el plazo de cinco días que se interpondrá por escrito ante este Juzgado.

Lo acuerda y firma S.Sa, doy fe.

Y para que sirva de citación en legal forma a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada, extendiendo el presente en Monzón, a dieciséis de marzo de dos mil siete.-El/la secretario judicial (ilegible).

## Otros Anuncios

### NOTARIA DE FRAGA

1933

#### EDICTO

Don Javier Felez Ceresuela, Notario del Ilustre Colegio de Aragón con residencia en Fraga.

HAGO CONSTAR:

Que en esta Notaría se tramita ACTA DE NOTORIEDAD DE EXCESO DE CABIDA, con el fin de acreditar que en término municipal de Velilla de Cinca, Doña María Belén Ibarz Ibarz es dueña del pleno dominio de la siguiente finca:

Campo de regadío, partida Soto de Arriba, llamado también Sodedal, de trece áreas, cuarenta centiáreas de superficie con referencia a datos catastrales, y no la titulada de siete áreas, sesenta y ocho centiáreas. Linda: Norte, Jorge Ibarz, antes Gabriel Zapater; Este, María Belén Ibarz, antes Luis Villanova; Sur, María Belén Ibarz, antes caseta, y Oeste, camino, antes Antonio Ibarz.

REGISTRO.- Pendiente de ella a favor de la ahora titular, si bien se cita como referencia el tomo 262, folio 35, finca 1.173.

TITULO.- Le pertenece por compra a Doña María de los Angeles Samplón Monturiol, en escritura

otorgada en Lérida el 7 de Noviembre de 2.006 ante el Notario Don Luis Miguel Sedano Mazarío, número 3.307 de protocolo; según resulta de copia autorizada que me exhibe.

A los efectos indicados los interesados en el presente edicto podrán dentro de los veinte días siguientes al de la notificación, comparecer ante el Notario exponiendo y justificando sus derechos sobre la finca descrita.

Fraga, a veintiséis de marzo de dos mil siete.- Una frima ilegible.

# BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

En soporte magnético o correo electrónico:		Suscripciones Trimestrales:	
Precio anuncio/caracter .....	Euros	.....	Euros
Ordinario .....	0,0150	Impreso en papel .....	120,00
Urgente .....	0,0300	Correo electrónico .....	25,00
En soporte papel y se tenga que transcribir el anuncio		Ejemplares sueltos:	
Precio anuncio/caracter .....	Euros	.....	Euros
Ordinario .....	0,0500	Anterior al 1/01/2004 .....	0,60
Urgente .....	0,1000	Posterior al 1/01/2004 (por página) .....	0,30