

BOP



Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Miércoles, 2 de enero de 2008

Número 1

SUMARIO

..... Página

Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA	2
8398 CONTRATACIÓN	2
AYUNTAMIENTOS	2
8360 AYUNTAMIENTO DE BENABARRE	2
8372 AYUNTAMIENTO DE BENABARRE	3
8363 AYUNTAMIENTO DE JACA	2
8366 AYUNTAMIENTO DE BISARRI	2
8370 AYUNTAMIENTO DE LANAJA	2
8396 AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO	3
8397 AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO	3
COMARCAS	3
8353 COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO	3
8354 COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA	3
8355 COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA	6
DOCUMENTOS EXPUESTOS	8
8364 AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GURREA	8

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN	8
8251 DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO	8
..... SERVICIO PROVINCIAL	8
..... SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO	8
8252 DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO	16
..... SERVICIO PROVINCIAL	16
..... SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO	16
8130 DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	31
..... SERVICIO PROVINCIAL	31
8167 DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	31
..... SERVICIO PROVINCIAL	31
8168 DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	31
..... SERVICIO PROVINCIAL	31
8169 DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	31
..... SERVICIO PROVINCIAL	31
8310 DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	31
..... SERVICIO PROVINCIAL	31



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

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

Tel. 974 294148 / Fax 974 294149

bop@dphuesca.es / www.dphuesca.es

Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

CONTRATACIÓN

8398

ANUNCIO

- 1.- Entidad adjudicadora.
- a) Organismo: Diputación Provincial de Huesca.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: Servicios/20/2007
- 2.- Objeto del contrato:
- a) Tipo de contrato: Servicios.
- b) Descripción del objeto: Adquisición de una aplicación informática para la gestión contable pública local de la Diputación Provincial de Huesca, bien mediante un desarrollo nuevo bien mediante la adaptación de una aplicación existente.
- c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de la provincia núm. 194 de fecha 5 de octubre de 2007.
- 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.
- a) Tramitación: Ordinaria
- b) Procedimiento: Abierto
- c) Forma: Concurso
- 4.- Presupuesto base de licitación.
Importe total: 230.000 euros, IVA incluido.
- 5.- Adjudicación.
- a) Fecha: 12 de noviembre de 2007
- b) Contratista: AGRESSO SPAIN, S.L.
- c) Nacionalidad: Española
- d) Importe de adjudicación: 218.500 € IVA incluido.
- Huesca, a 12 de diciembre de 2007.- El presidente, p.a., el vicepresidente 1º, Miguel Gracia Ferrer.

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BENABARRE

8360

ANUNCIO

No habiéndose presentado reclamaciones al Expediente de Modificación de Créditos núm. 2/2007 del Presupuesto de la Entidad local para el ejercicio 2007, bajo la modalidad de créditos extraordinarios y suplementos de crédito, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Benabarre en sesión ordinaria celebrada el día 22 de noviembre de 2007, se considera definitivamente aprobado y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 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, se publica a continuación, resumido por capítulos:

Expediente de Modificación de créditos nº 2/2007

Créditos extraordinarios y suplementos de crédito

Altas en el Estado de Gastos	260.080,33
Capítulo 1 Gastos de personal	42.333,59
Capítulo 6 Inversiones reales	217.746,74
Financiación	260.080,33
Nuevos y/o mayores ingresos	257.580,33
Capítulo 1 Impuestos indirectos	22.739,42
Capítulo 4 Transferencias corrientes	42.333,59
Capítulo 7 Transferencias de capital	192.507,32
Bajas partidas de gastos	2.500,00
Capítulo 1 Gastos de personal	2.500,00

De conformidad con lo establecido en el artículo 171.1 en relación con el 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Benabarre, a 21 de diciembre de 2007.- El alcalde, Alfredo Sancho Guardia.

AYUNTAMIENTO DE JACA

URBANISMO, OBRAS, SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE

8363

ANUNCIO

El Ayuntamiento de Jaca, en ejercicio de sus competencias, y no habiendo sido posible proceder a la notificación en su domicilio y de conformidad con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen

Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente Anuncio se notifica a D. TOMÁS MASIP ABÓS, la Resolución nº 1444/2007, de fecha 2 de Agosto de 2007, Registro de Salida nº 5.976, por la que se le comunica que se deja sin efecto la Resolución de Alcaldía nº 1.394/2007 y se le requiere para que proceda a la retirada de un aparato de aire acondicionado y antena parabólica situada en la vivienda del portal nº 3, 2º I de la Comunidad de Propietarios Montesblancos II, concediéndole un plazo de UN MES desde la recepción de la notificación e indicándole, que si transcurrido dicho plazo, no se hubiera procedido a su retirada, habrá lugar a la Ejecución Subsidiaria por parte el Ayuntamiento, exigiéndole al propietario el importe de los gastos.

Lo que se hace público para que en el plazo de QUINCE DÍAS hábiles siguientes a la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, manifieste lo que estime oportuno.

Jaca, a 18 de diciembre de 2007.- El alcalde, Enrique Villarroya Saldaña.

AYUNTAMIENTO DE BISAUURI

8366

EDICTO

D. GERMÁN PARDINA PELLICER, con domicilio en C/ Fernando Barrientos, 7 de San Feliú de Veri, en el t.m. de Bisaurri, desea instalar un Depósito de Almacenamiento de Gas Licuado, en la conocida como Casa Farreloro, conforme al proyecto técnico redactado por el Ingeniero Técnico Industrial D. Juan Sesé Bescós, visado por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Aragón, el 4 de Septiembre de 2007.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se hace público para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada instalación, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de QUINCE DÍAS hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

En Bisaurri, a 14 de diciembre de 2007.- La alcaldesa-presidenta, Lucía Eri Gairín.

AYUNTAMIENTO DE LANAJA

8370

ANUNCIO

Por Acuerdo de Pleno, de fecha 19 diciembre, ha sido aprobado el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que ha de regir en el contrato de arrendamiento del bien inmueble, propiedad de este Ayuntamiento y calificado como bien patrimonial, ubicado en el Paraje «Paules», Polígono 13 de este Término Municipal, para destinarla a la instalación de una planta de energía termosolar, por procedimiento abierto mediante concurso.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

A) Organismo: Ayuntamiento de Lanaja.

B) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2.- OBJETO CONTRATO:

A) «Arrendamiento de terreno rústico, de superficie aproximada de 117 Hectáreas, para la instalación de una planta de energía termosolar.

B) Plazo de duración del contrato: 35 años prorrogable.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN

A) Tramitación: Ordinaria

B) Procedimiento: Abierto

C) Forma: Concurso (sin embargo, sólo se aplica el precio como criterio de adjudicación).

4.- PRESUPUESTO DE LICITACIÓN A LA ALTA:

2.088 euros/Ha. Año, IVA incluido.

5.- GARANTÍAS.

A) Provisional: Se exime.

B) Definitiva: Una mensualidad correspondiente a esta adjudicación.

6.-PRESENTACIÓN DE OFERTAS:

A) Fecha límite: 15 días naturales a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el B.O.P., en el supuesto de que el día de terminación del plazo fuera sábado o festivo, se entenderá prorrogado hasta el siguiente hábil.

B) Documentación a presentar: Los documentos que se exigen en el Pliego de Condiciones.

C) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Lanaja, Plaza Mayor, 8 (Registro General).

8.- APERTURA DE OFERTAS

A) Fecha: Tercer día hábil, siguiente al de la fecha límite de presentación de ofertas.

B) Hora: 12 horas.

Lanaja, 21 de diciembre de 2007.- El alcalde, Cecilio Boned Yago.

AYUNTAMIENTO DE BENABARRE**8372****ANUNCIO**

No habiéndose presentado reclamaciones al Expediente de Modificación de Créditos núm. 1/2007 del Presupuesto del IMSARTE para el ejercicio 2007, bajo la modalidad de créditos extraordinarios y suplementos de crédito, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Benabarre en sesión ordinaria celebrada el día 22 de noviembre de 2007, se considera definitivamente aprobado y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 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, se publica a continuación, resumido por capítulos:

Expediente de Modificación de créditos nº 1/2007**Créditos extraordinarios y suplementos de crédito**

Altas en el Estado de Gastos	74.575,85
Capítulo 1 Gastos de personal	44.575,89
Capítulo 6 Inversiones reales	30.000,00
Financiación	74.575,85

Bajas por anulación

Capítulo 1 Gastos de personal	16.000,00
Capítulo 2 Gastos en bienes corr. y servicios	15.000,00

Remanente líquido de tesorería

Capítulo 8 Remanente de Tesorería para gastos generales	43.575,85
---	-----------

De conformidad con lo establecido en el artículo 171.1 en relación con el 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Benabarre, a 21 de diciembre de 2007.- El alcalde, Alfredo Sancho Guardia.

AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO**8396****EDICTO**

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria celebrada el pasado día 20 de diciembre de 2007, acordó aprobar las Bases y Estatutos de la Junta de Compensación del Sector Industrial 3. Pardinilla.

A tenor de lo dispuesto en los artículos 139-2 y 61 de la Ley Urbanística de Aragón, se expone al público por el plazo de treinta días hábiles, contado a partir de la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la provincia, a efectos de alegaciones.

No podrán aprobarse dichas Bases y Estatutos con carácter definitivo, hasta que no esté aprobado definitivamente el planeamiento de detalle.

El expediente se halla de manifiesto en las Oficinas municipales, Secretaría General, durante el plazo de presentación de alegaciones.

Sabiñánigo, 20 de diciembre de 2007.- El alcalde, Carlos Iglesias Estaún.

8397**EDICTO**

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria celebrada el pasado día 17 de diciembre de 2007, ha acordado iniciar un expediente de Normalización de Fincas, con objeto de inscribir a nombre del Ayuntamiento, las propiedades que a continuación se indican, integrantes de la Reparcelación de la Unidad de Ejecución nº 12, aprobada definitivamente, que constan en la escritura de Reparcelación, propiedades que los titulares de dicha Reparcelación se obligaron a ceder al Ayuntamiento, cesión que hasta el momento no se ha formalizado.

PROPIEDADES OBJETO DEL EXPEDIENTE DE NORMALIZACIÓN DE FINCAS:

- Finca nº 4, de 5.400 m2, donde se hallan ubicados servicios públicos.
- Superficie destinada a viales, de 14.777 m2.

Lo que se hace público por el plazo de quince días hábiles, contado a partir de la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de alegaciones.

El expediente se halla de manifiesto en las Oficinas municipales, Secretaría General, durante el plazo de presentación de alegaciones.

Sabiñánigo, 20 de diciembre de 2007.- El alcalde, Carlos Iglesias Estaún.

COMARCAS**COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO****8353****ANUNCIO**

El Consejo Comarcal de la Comarca de Somontano de Barbastro, en sesión extraordinaria celebrada el 20 de diciembre de 2007, acordó la aprobación inicial del Presupuesto General de 2008, así como la plantilla de personal y el catálogo de puestos de trabajo.

Los referidos acuerdos se someten a información pública por plazo de quince días, durante los cuales los interesados a los que se refiere el Art. 170 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, podrán presentar, por escrito, las reclamaciones que estimen oportunas.

Dado en Barbastro, a 21 de diciembre de 2007.- El presidente, Jaime Facerías Sancho.

COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA**8354****EDICTO**

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la Modificación del Reglamento de Centros asistenciales de la Comarca de La Litera / La Llitera, se publica el texto íntegro con la Modificación.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS ASISTENCIALES DE LA COMARCA DE LA LITERA/LA LLITERA**CAPITULO I**

Artículo 1º. Las Residencias Comarcales de Personas Mayores de la Comarca de La Litera/la Llitera, son establecimientos cuya titularidad corresponde a la Comarca de La Litera/la Llitera, siendo servicios sociales especializados cuyo objeto es la prestación de un alojamiento alternativo al hogar familiar, preferentemente de forma permanente. La atención al residente corresponderá al alojamiento, alimentación y satisfacción de todas las necesidades básicas de carácter físico, terapéuticas y socio-culturales, propiciándose en las citadas residencias, la convivencia, participación e integración de todos los usuarios.

Artículo 2º. En el ámbito físico de las Residencias Comarcales de de Personas Mayores, se integrarán los Centros de día Comarcales que se considerarán como Servicios Sociales Especializados, de estancias diurnas, dirigidas a personas con algún nivel de atención socio-sanitaria que les lleva a necesitar ayuda para el normal desenvolvimiento de sus actividades diarias. En el Centro de día, se atenderán las necesidades básicas, terapéuticas y socio-culturales.

Artículo 3º. Las Residencias Comarcales de de Personas Mayores, podrán prestar el servicio de transporte desde el domicilio hasta los Centros de día, previo pago de la tasa establecida en la correspondiente Ordenanza Fiscal.

**CAPITULO II
RESIDENCIAS**

Artículo 4º. Para ser usuario de las Residencias Comarcales de de Personas Mayores se requerirá:

Requisitos de ingreso:

4.1. Podrán ser usuarios de los Centros todas las personas que cumplan los siguientes requisitos:

4.1.1. Estar empadronado en alguno de los municipios de la Comarca de la Litera/la Llitera, a fecha de la solicitud y de ingreso. Exceptuando aquellos casos provenientes del convenio de plazas concertadas firmado con el IASS.

4.1.2. No padecer enfermedad infecto-contagiosa que requiera medidas de aislamiento, así como tener un estado de salud que no requiera internamiento continuado en Instituciones Sanitarias.

4.1.3. No padecer trastornos de conducta que puedan perturbar gravemente la normal convivencia en el Centro de que se trate.

4.1.4. Tener cumplidos sesenta años y ser beneficiario de prestación económica ya sea contributivo o no, en el momento de solicitar el ingreso. Excepcionalmente, por resolución motivada, podrá dispensarse del cumplimiento de la edad, siempre que el solicitante posea un grado de dependencia moderada o severa en índice de las actividades básicas de la vida diaria y siempre previo informe técnico.

4.2. Por otra parte, podrá reconocerse la condición de usuario a los efectos de acceso a los Centros de Día Comarcales a quienes, cumpliendo los requisitos 4.1.2 y 4.1.3, del apartado anterior, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

4.2.1. El cónyuge o persona con relación análoga a la conyugal que acredite las circunstancias establecidas por Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas, siempre que hayan cumplido los sesenta años.

4.2.2. Los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado que hayan cumplido sesenta años, siempre que convivan con el solicitante y dependan del mismo, y no hayan obtenido otros recursos sociales más adecuados a sus necesidades.

4.2.3. En ambos supuestos, al fallecimiento del solicitante principal, la persona que no cumpla los requisitos de este reglamento referido a acceso a los centros, deberá abandonar la plaza, dándosele opción a que acceda a otro recurso más adecuado a sus características.

Artículo 5º. Solicitud de ingreso.

La solicitud se formulará por los interesados o sus representantes legales en el modelo oficial, establecido al efecto por el órgano competente de la Comarca y será firmada por los interesados individual o conjuntamente cuando se solicite para los acompañantes referidos en el artículo cuatro, apartado dos de esta norma.

En caso de incapacidad legal del solicitante el ingreso lo solicitará el tutor o representante legal, quien presentará la autorización judicial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 211 y 271.1 del Código Civil.

Las solicitudes se presentarán, en los Registros de la Entidad Comarcal y en los registros de las diversas entidades locales de la Comarca (disposición adicional 3ª Ley 25/2002, de creación de la Comarca de La Litera/la Llitera). Asimismo, podrán presentarse en cualquiera de los registros establecidos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Artículo 6º. Documentación

A la solicitud de ingreso se acompañarán los siguientes documentos:

6.1.1. Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad del solicitante y del acompañante, o en su caso, para los extranjeros documento análogo o permiso de residencia.

6.1.2. Fotocopia compulsada del Libro de Familia donde aparezcan todos los hijos del solicitante y/o de su acompañante, o fotocopia del D.N.I. de todos los hijos.

6.1.3. Informe social, según modelo aprobado por el órgano Comarcal competente, emitido por un profesional de los Servicios Sociales de Base.

6.1.4. Informe médico, según modelo establecido en el punto b) del Anexo I, emitido por un profesional del Servicio Aragonés de la Salud

6.1.5. Certificados de empadronamiento que acredite la residencia en la Comarca de la Litera/la Llitera.

6.1.6. Fotocopia de la última declaración de la renta de las personas físicas, del solicitante, de su acompañante y de los hijos. En el caso de tratarse de «sujetos no obligados», certificados negativos emitidos por la agencia tributaria correspondiente en el que constan los datos que afectan a la determinación de la cuota líquida del I.R.P.F.

6.1.7. Certificados o justificante de ingresos, prestaciones económicas públicas o privadas y retribuciones en dinero.

6.1.8. Resolución Judicial de incapacidad legal y designación de tutor o justificante de iniciación del proceso incapacidad, en su caso

6.1.9. Cualquier otro documento necesario para justificar aspectos relevantes del expediente de solicitud.

6.1.10. Nota simple del registro de la propiedad, en la que conste los bienes de propiedad del solicitante o bien autorización al órgano Comarcal competente para que el mismo pueda solicitar dicha nota simple.

La falsedad de los datos aportados o la ocultación de datos, en la solicitud de plaza de los Centros, supondrá la revisión de la solicitud.

Artículo 7º. Instrucción

Recibida la solicitud con la documentación correspondiente y completa, se procederá a su valoración, conforme al procedimiento que se establezca al efecto. Valorada la misma, la Comisión Informativa de Servicios Sociales y Residencias.

Artículo 8º. Listado de demanda

Con las solicitudes que hayan sido objeto de resolución favorable, se constituirá un listado de demanda en función del tipo de plaza que haya de asignarse al solicitante, ordenada según la puntuación obtenida en el baremo. En caso de solicitantes que se encuentren en la misma puntuación, se tendrá en cuenta la puntuación obtenida en la valoración de dependencia.

Artículo 9º. Modificación de la valoración asignada

Las modificaciones sucesivas de la puntuación inicialmente asignada, previa acreditación de las circunstancias que las justifiquen y a instancia del solicitante, se harán por resolución del mismo órgano encargado de valorar las solicitudes.

La validez temporal de la valoración será de un año y se requerirá, en su momento, por los servicios competentes la aportación de nuevos datos.

Artículo 10º. Adjudicación de plazas.

Las plazas se adjudicarán mediante resolución de la Presidencia de la Comarca o Consejero Delegado.

Artículo 11º. Notificación

La notificación de la adjudicación de plaza al interesado se efectuará, advirtiéndole que deberá manifestar su aceptación a la misma e ingreso, en el plazo máximo de quince días naturales, en el caso de Centro Residencial y quince días naturales en el caso de Centro de Día, contados desde el día siguiente a la notificación. De no hacerlo, se le tendrá por desistido en el procedimiento y causará baja en la lista de espera durante el periodo de un año.

Artículo 12º. Ingreso

El ingreso en el Centro se efectuará dentro del plazo estipulado en el artículo anterior, entendiéndose como renuncia la no ocupación de la plaza en la fecha prevista.

Cuando, por circunstancias excepcionales, debidamente acreditadas, no pueda ser ocupada la plaza en el periodo establecido, el interesado, antes de finalizar el mismo, podrá solicitar el aplazamiento del ingreso en el Centro por un máximo de tres meses contados a partir de petición de aplazamiento, en cuyo caso deberá esperar a la primera vacante que se produzca en dicho Centro. La Presidencia de la Comarca o Consejero Delegado resolverá en el plazo máximo de 15 días, entendiéndose concedido el aplazamiento si no se dicta resolución expresa en el plazo indicado.

Previamente a su ingreso en la Residencia o en el Centro de Día, el interesado formalizará un documento contractual, en el que constará la aceptación expresa de las normas de organización y funcionamiento del Centro, de sus derechos y obligaciones como usuario de acuerdo con el modelo que se apruebe por el órgano competente de la Comarca. (Revisar el actual documento que se les da a los usuarios y familiares en el ingreso, está actualizado con el reglamento, hace referencia a ordenanza, y ampliarla con el modelo de contención y vigilancia).

Artículo 13º. Período de adaptación

Se considera período de adaptación del interesado a la vida del Centro el constituido por los sesenta días naturales siguientes a su incorporación en el caso de Residencia y de sesenta días naturales en el caso de Centro de Día.

El coordinador de residencias conjuntamente con el equipo socio-sanitario del Centro analizará y valorará, durante este periodo, si los usuarios reúnen las condiciones indispensables para la convivencia normal en el Centro y las posibilidades de adaptación al mismo. Si no concurren dichas circunstancias, el coordinador de Residencia emitirá informe motivado y elevará la propuesta oportuna a la Presidencia de la Comarca o Consejero Delegado para su resolución.

Transcurrido el periodo de adaptación, el interesado/a consolidará su derecho a plaza.

La adquisición de la condición de usuario o residente de un Centro se produce tras haber superado el periodo de adaptación y observación que sigue al ingreso en el mismo.

Artículo 14º. Reserva de plaza

Los usuarios tendrán derecho a reserva de plaza:

14.1. Durante los periodos de ausencia obligada del Centro, por internamiento en un Centro Sanitario.

14.2. Durante los periodos de ausencia voluntaria siempre que no excedan de treinta días naturales al año. Dicha ausencia se comunicará a la Residencia con una antelación mínima de una semana, indicando la duración prevista en la misma.

14.3. La no incorporación en el plazo autorizado se entenderá como renuncia a la plaza, salvo excepciones motivadas por medidas socio-sanitarias. En este caso el abono de la plaza será el correspondiente al 100% de la tasa, no incluyendo esto la reserva indefinida de habitación y/o cama.

14.4. En la reserva de plaza por ausencia voluntaria se abonará el porcentaje fijado en la Ordenanza Fiscal.

Artículo 15º. Adjudicación de plazas con carácter temporal

Se podrá conceder plaza en Residencia por tiempo determinado cuando circunstancias temporales que afecten a los solicitantes o a las personas que los atienden habitualmente, así lo aconsejen.

Los motivos por los que se podrá solicitar plaza con carácter temporal, son los siguientes:

15.1. Necesitar un periodo de convalecencia, las personas que viven habitualmente solas, que no precisen atención hospitalaria después de una enfermedad, accidente o intervención quirúrgica.

15.2. Necesitar atención, las personas que viven con su familia y tienen que quedarse solas por enfermedad, accidente o intervención quirúrgica del cuidador.

15.3. Necesitar atención, las personas que viven con su familia y en cuyo seno se ha producido una circunstancia imprevista que impide la atención, mientras se resuelve el problema.

15.4. Necesitar descanso los cuidadores.

Los requisitos de ingreso y la tramitación para la adjudicación de plazas con carácter temporal será la misma que para la adjudicación de plazas con carácter definitivo, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

15.5. A la documentación exigida con carácter general se unirá la acreditativa de la necesidad de la estancia temporal que solicita.

15.6. Dado el carácter extraordinario de estas estancias, el plazo para tramitar el expediente será como máximo de quince días hábiles desde la entrada de la solicitud en el registro de la Comarca o en los registros de las diversas entidades locales integrantes de la Comarca.

15.7. La valoración del expediente se efectuará de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca, teniendo en cuenta el grado de necesidad. En la propuesta de resolución, que se elevará a la Presidencia de la Comarca o Consejero/a Delegado/a se incluirá el periodo de concesión de la plaza.

15.8. En el supuesto de que el número de solicitudes supere al de vacantes existentes para el periodo que se solicita, se adjudicarán las plazas en función de la mayor puntuación obtenida de acuerdo con el baremo social. (Baremo social, empleado en solicitudes de residencias, criterio de las trabajadoras sociales)

Artículo 16º. Pérdida de la condición de usuario

Extinción de la relación.

La relación de los usuarios del servicio se extinguirá por los siguientes motivos:

16.1. Renuncia voluntaria formalizada por escrito dirigido al Presidencia de la Comarca o Consejero/a Delegado/a Bienestar Social.

16.2. Incompatibilidad para permanecer en el Centro, derivada de la falta de disciplina, violencia en el trato con los compañeros, o con el personal que presta sus servicios en el Centro, derivada de una sanción. Sobraría, sustituida por la 16.5.

16.3. Impago de la cuota reiterada, durante tres meses.

16.4. Ausencia injustificada del Centro durante un plazo superior a un mes siempre y cuando no se contase con la autorización expresa correspondiente

16.5. Comisión de una infracción muy grave, y la comisión de dos infracciones graves en un período no inferior a seis meses por considerarse infracción muy grave.

16.6. Falsedad u ocultación de datos en la solicitud o en revisiones posteriores.

La extinción de la relación de usuario llevará consigo el deber de abandonar el Centro en el plazo que se fije, retirando los enseres y bienes de su propiedad.

CENTROS DE DÍA

Artículo 17º. Para ser usuario de Centro de día de la Comarca de la Litera/La Litera, se requiere:

17.1. Ser Mayor de 60 años y ser beneficiario de prestación económica ya sea contributivo o no.

17.2. No padecer enfermedad infecto-contagiosa y/o trastorno conductual grave, que impida o altere la normal convivencia con los demás usuarios.

17.3. Quienes reúnan circunstancias personales y/o sociales que tras su estudio e informe de los técnicos del Servicio Social de Base lo aconsejen.

Artículo 18º. Las solicitudes se registrarán en su tramitación, documentación a aportar, instrucción y resolución por los mismos procedimientos que en el caso de las Residencias.

CAPITULO III DERECHOS Y DEBERES

Artículo 19º. Derechos.

€Todos los usuarios tendrán iguales derechos.

€Los usuarios de los servicios de las Residencias de Personas Mayores y del Centro/s de Día tendrán los siguientes derechos:

o Derecho a la recepción continuada y regular de las prestaciones que integran el servicio.

o Derecho a la intimidad y a la no divulgación de los datos personales que obren en sus expedientes e historiales.

o Derecho a considerar como domicilio propio el Centro, así como al respeto a sus convicciones cívicas, políticas, morales y religiosas.

o Derecho a un trato correcto por parte del personal y de los otros usuarios.

o A disfrutar del silencio necesario durante las horas de reposo o descanso.

o Al uso de las dependencias e instalaciones del Centro dentro de las horas y condiciones establecidas.

o A participar en la gestión del Centro a través de los órganos representativos que se establezcan. Ver reglamento Comarcal de Consejos Sectoriales. Para poder aplicar este punto.

o A la convivencia, conyugal, familiar, o de parejas estables no casadas que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 6/1999, de 26 de marzo, de Aragón.

Artículo 20º. Deberes.

Los usuarios tendrán los siguientes deberes:

20.1. Respetar las creencias cívicas, políticas, morales y religiosas de cuantas personas convivan en el Centro.

20.2. Conocer y cumplir las normas que rijan el funcionamiento del Centro.

20.3. Acudir a las dependencias habilitadas al efecto como comedor, salvo que por prescripción facultativa sea necesario efectuarlo en la habitación, en el caso de Residencias.

20.4. Respetar y colaborar en el mantenimiento y buen uso de las instalaciones del Centro.

20.5. Guardar las normas de higiene y aseo, tanto en la persona como en las dependencias del Centro.

20.6. Respetar el descanso y la privacidad de los demás usuarios.

20.7. Aquellos otros que puedan establecerse en el Reglamento de régimen interno.

20.8. No obstante, los usuarios procedentes del régimen de acceso mediante concierto con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales deberán cumplir además las obligaciones específicas del mismo.

Artículo 21º. Incumplimientos de obligaciones.

El incumplimiento de las obligaciones señaladas por parte de los usuarios, o cuando se lleven a cabo actos que por su gravedad así lo aconsejen, podrán considerarse como constitutiva de falta leve, grave o muy grave, en razón de las circunstancias concurrentes en la comisión de la infracción, los daños causados a las personas o las cosas, así como los precedentes de la conducta que viniera desarrollando el infractor.

INFRACCIONES Y SANCIONES.

Artículo 22º. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, constituirán faltas o infracciones los siguientes hechos:

22.1. Molestar intencionadamente y de forma clara a cualquier usuario/a o trabajador/a del Centro en el desarrollo normal de su trabajo y de la vida residencial.

22.2. El deterioro intencionado de los bienes, instalaciones y material del Centro, así como el mal trato a cualquiera de las personas que en dicho Centro convivan.

22.3. La aprehensión de algo ajeno sin haberlo pedido prestado o sin que conste la intención de devolverlo.

22.4. Maltratar o injuriar de palabra o de obra a cualquiera de los miembros de la comunidad de convivencia.

22.5. Pernoctar fuera de la Residencia sin comunicarlo previamente a los responsables del Centro.

22.6. No guardar las normas de higiene y aseo, tanto en la persona como en las dependencias del Centro.

22.7. Falsear u ocultar datos en relación con el disfrute de cualquier prestación o servicio.

22.8. Utilizar en las habitaciones del Centro aparatos y/o herramientas no autorizados.

22.9. Incumplir los deberes que le corresponden conforme el presente Reglamento.

22.10. Cualesquiera otras que infrinjan el Régimen de admisión y económico, o las normas de régimen interior.

Artículo 23º. Tipificación de faltas.

23.1. Se consideran faltas leves:

23.1.1. Falta a la consideración debida al personal del centro y resto de usuarios o visitantes.

23.1.2. Alterar las normas de convivencia y respeto mutuo creando situaciones de malestar en el centro.

23.1.3. Utilizar inadecuadamente las instalaciones y medios del centro o perturbar las actividades del mismo.

23.1.4. Promover o participar en discusiones alteradas o violentas de forma pública, en perjuicio de la convivencia.

23.1.5. No respetar el silencio necesario durante las horas de reposo y descanso.

23.1.6. No guardar las normas de higiene y aseo, tanto en las personas como en las dependencias del Centro.

23.2. Se consideran faltas graves:

23.2.1. La reincidencia de 3 faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido amonestación escrita o verbal anteriormente.

23.2.2. Maltratar o injuriar de palabra o de obra a cualquiera de los miembros de la comunidad de convivencia.

23.2.3. Pernoctar fuera de la Residencia sin comunicarlo previamente a los responsables del Centro.

23.2.4. La demora injustificada de un mes en el pago de las estancias.

23.2.5. Sustraer bienes del Centro, del personal, de los usuarios o visitantes.

23.2.6. Falsear u ocultar datos en relación con el disfrute de cualquier prestación o servicio.

23.2.7. Utilizar en las habitaciones del Centro aparatos y/o herramientas no autorizados.

23.2.8. Inhabilitación para formar parte de cualquier órgano de representación o para participar en asambleas o actos públicos de los mismos por un período no superior a un año.

23.3. Se consideran faltas muy graves:

23.3.1. La reincidencia de 2 faltas graves, dentro de un mismo semestre, siempre que haya habido amonestación escrita anteriormente.

23.3.2. La agresión física o malos tratos graves al personal, usuarios o visitantes.

23.3.3. Ocasionar daños graves en los bienes del Centro o perjuicios notorios en el desarrollo de los servicios o la convivencia del Centro.

23.3.4. La demora injustificada de dos meses en el pago de las estancias.

23.3.5. Ausentarse de manera injustificada del Centro por tiempo superior al permitido.

23.3.6. Permanecer en el Centro por tiempo superior al autorizado.

Artículo 24º. Sanciones.

Las sanciones a imponer por la comisión de faltas serán las siguientes:

24.1. Por faltas leves, la sanción será de amonestación privada, verbal o escrita.

24.2. Por faltas graves, suspensión de la condición de usuario en el Centro por período de 1 a 30 días, sin perjuicio del deber de satisfacer los costes de plaza como en el régimen de ausencia autorizada.

24.3. El deterioro y rotura de mobiliario e instalaciones de forma intencionada, será reparado o repuesto, con cargo directo al usuario responsable de la falta.

24.4. Por faltas muy graves, se impondrá la sanción de pérdida de la condición de residente. La comisión de tres faltas leves en un período no inferior a tres meses se considerará falta grave, y la de dos faltas graves en un año, se considerará como muy grave. No procede por estar escrito antes.

Artículo 25º. Procedimiento.

El procedimiento sancionador será el establecido de acuerdo con las leyes y reglamentación jurídica vigente en su momento. A la sanción impuesta se podrá interponer recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que la dicto, en la forma y plazos previstos en la Ley de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común.

CAPITULO IV REGIMEN ECONOMICO Y FINANCIACION DE LAS RESIDENCIAS Y CENTROS DE DIA

Artículo 26º. Las Residencias de Personas Mayores y Centros de día se financiarán mediante:

26.1. Tasas por uso de los mismos, reguladas mediante la correspondiente Ordenanza Fiscal.

26.2. Subvenciones de otras Instituciones Públicas.

26.3. Otras aportaciones.

26.4. Donaciones.

Artículo 27º. Los usuarios, deberán hacer frente al pago íntegro de las Tasas de los servicios de los que sean beneficiarios. Las formas de pago de las mismas, serán las generales del régimen fiscal además de las previstas en este reglamento.

Artículo 28º. El importe que deben pagar los usuarios, es el correspondiente a la Tasa aprobada y vigente en cada ejercicio económico.

Artículo 29º. En el caso de que la aportación anterior no satisfaga el importe íntegro de la Tasa, el resto hasta satisfacer su integridad, se podrá satisfacer por los usuarios o terceros en los siguientes términos:

€Compromiso firmado por un familiar o tercero en el que se compromete en el momento de la admisión al pago de la parte de la Tasa, cuyo importe no sea aportado por el residente. A dicho compromiso ira unida la correspondiente autorización para pago a través de cuenta bancaria.

€Autorización del usuario para que se abone desde fondos bancarios la cuota restante.

Artículo 30º. Las plazas en régimen de concierto con el IASS, se atenderán a lo establecido en el convenio entre ambas instituciones.

CAPITULO V RESERVA DE PLAZAS

Artículo 31º. Los usuarios que ocupen una plaza reservada serán admitidos para un tiempo concreto, pasado el cual habrá decaído en cualquier derecho como usuarios, por pérdida de tal condición. El importe que deberán abonar será el de la tasa establecida en la Ordenanza Fiscal a tal efecto. El régimen general que se aplicará a estos usuarios de plaza reservada será exactamente el mismo que para el resto de los usuarios.

CAPITULO VI SERVICIOS Y ACTIVIDADES

Artículo 32º. En las Residencias Comarcales se prestarán los siguientes servicios y actividades:

32.1. Alojamiento.

32.2. Manutención.

32.3. Terapia Ocupacional y Fisioterapia.

32.4. Atención Sanitaria, a través del Salud o de sus convenios derivados.

32.5. Lavandería

32.6. Transporte, cuando las circunstancias lo permitan no distorsionen el buen funcionamiento del Centro.

32.7. Otras necesidades básicas.

32.8. Ocio

Artículo 33º. En los Centros de día los servicios prestados serán:

33.1. Manutención.

33.2. Terapia Ocupacional y Fisioterapia.

33.3. Primeros auxilios y administración de la medicación pautada por su médico de cabecera.

33.4. Lavandería.

33.5. Otras necesidades básicas.

33.6. Ocio.

Binéfar a 21 de Diciembre de 2007.- El presidente, Josep Anton Chauvell Larréola.

8355

EDICTO

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la Modificación del Reglamento de Centros asistenciales de la Comarca de La Litera / La Llitera, se publica el texto íntegro con la Modificación.

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

De los centros Residenciales de Personas Mayores de La Comarca de La Litera / La Llitera.

1. NORMAS GENERALES

1.1. Normas generales

a) Los usuarios deben observar las normas de convivencia, respeto mutuo, seguridad e higiene en las dependencias de centro y en las actividades que se desarrollen.

b) Las instalaciones de Centro deberán mantenerse en buen uso, utilizándose los contenedores para los residuos, ceniceros y papeleras.

c) En las zonas de uso común, procurará siempre estar vestido adecuadamente y mantener una correcta higiene personal.

d) Se evitará realizar fuera de los lugares adecuados, actividades que no correspondan. En este sentido, el lugar más apropiado para que el residente duerma es su habitación, no debiendo utilizar para ello los sillones y sofás de las zonas comunes.

e) Durante las horas de la limpieza de las áreas comunes el usuario o residente deberá facilitar el trabajo del personal procurando no utilizar las mismas.

f) Deberán evitarse aquellas actividades que puedan ocasionar malestar a los demás usuarios del Centro. En las plantas y zonas comunes se guardará el máximo silencio a fin de respetar el descanso de los demás, especialmente desde las 22 hasta las 8 horas.

g) Excepto la mesa del comedor y la habitación, no existen lugares reservados para ningún usuario.

h) Es preciso respetar los horarios establecidos en los diferentes servicios. Cualquier modificación será avisada con la suficiente antelación.

i) La distribución de los residentes en las habitaciones es potestad de la Dirección del centro, pudiendo modificarla en cualquier momento de acuerdo con las necesidades.

j) El usuario o residente deberá poner en conocimiento de Área de Administración cualquier variación que afecte a la declaración de sus ingresos.

k) Si surgen alteraciones de convivencia en los espacios comunes, el usuario deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección.

l) Todas las normas emanadas de la Dirección del Centro deberán ser respetadas y cumplidas. Por lo tanto deben seguirse las indicaciones hechas por el personal del centro. El usuario o residente deberá dirigirse al Encargado del Área correspondiente y, en último término al Coordinador de Centros.

m) El personal del Centro, merece todo el respeto y consideración del usuario o residente. Cuando éste se dirija a él o requiera de sus servicios, deberá hacerlo con un trato correcto. No estará permitido ofrecer dinero o regalos de contenido económico a los trabajadores del centro.

n) Si por circunstancias excepcionales se considera necesario, la Dirección del Centro podrá acordar que se revisen los armarios de los residentes, siempre en presencia del interesado y de un representante autorizado por parte del Centro.

o) Cualquier objeto que encuentre, entréguelo inmediatamente en Conserjería o avise para que lo recojan.

p) En caso de fallecimiento del residente, la Dirección del centro se hará cargo de sus enseres personales durante un plazo máximo de tres meses, en tanto se acrediten sus posibles herederos y se personen a recogerlos. Transcurrido este período, pasará a ser propiedad del Centro.

q) La gestión de entierro será facilitada por la residencia en los casos que: exista consentimiento de la familia y así se haya acordado; o bien la familia no es localizada en ocho horas posteriores al fallecimiento. En cualquier caso, la actuación del Centro estará sujeta a la legislación de policía sanitaria y mortuoria.

1.2. Régimen de visitas.

a) Las visitas deberán comunicar su entrada y salida en la Recepción del Centro. Esperarán en ella hasta la llegada de residente quién les acompañará el tiempo que dure la visita y dentro de horario establecido a tal efecto, salvo circunstancias excepcionales.

b) Las visitas no podrán subir a las habitaciones, salvo que tengan autorización expresa. En todo caso permanecerán en ella el tiempo estrictamente necesario, Si se trata de habitación doble, evitarán causar molestia al compañero.

c) Las visitas a los residentes enfermos serán reguladas por normas emanadas del Departamento de médico del Centro.

d) Los visitantes deberán respetar las instalaciones del Centro, teniendo especial cuidado si vienen acompañados de menores, haciéndose responsables de los posibles deterioros que éstos puedan causar.

1.3. Régimen de salidas.

a) Los residentes que deseen pernoctar fuera del Centro deberán notificarlo previamente a Conserjería, o en su defecto, a un representante debidamente autorizado por parte del Centro.

b) Independientemente de la naturaleza y la duración de las salidas, los residentes sometidos a control clínico continuado deberán ser reconocidos previamente por la unidad de atención sanitaria, quién informará sobre la conveniencia o no de las mismas, si bien la decisión última y la responsabilidad corresponden al residente o en los casos que así se determine al familiar.

c) Las ausencias de duración superior a treinta días, deberán ser notificadas al Coordinador de Centros y solicitarse al Presidente de la Comarca o Consejero/a Delegado/a en su caso. Si son aceptadas, pasarán a situación de reserva, se e reserva al usuario la plaza, pero con la condición de que pueda ser utilizada durante el tiempo de ausencia por otra persona, el plaza deberá estar establecido de forma concreta con el día exacto de inicio y de final y justificarse la causa de la ausencia. La solicitud será siempre por escrito y la resolución potestativa de Presidente o Consejero/a Delegado/a en su caso, previo los correspondientes informes técnicos. En estos casos se aportará la Tasa establecida en la Ordenanza Fiscal, en concepto de reserva.

2. DERECHOS Y DEBERES

2.1 Se recogen como derechos de los usuarios:

a) A considerar como propio domicilio el establecimiento residencial que ocupa.

b) A un alojamiento digno y uso de todas las zonas comunes de Centro, dentro de las horas y condiciones establecidas, salvo las destinadas a la ubicación de los Servicios Estructurales del Centro.

c) A no ser discriminado en el trato por razones de nacimiento, raza, edad, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) Al trato correcto por parte del personal y otros usuarios.

e) A la correcta y adecuada alimentación delimitada en los menús que se establezcan por la Dirección del Centro en aquellos regímenes prescritos por el Servicio Médico del Centro.

f) A la asistencia médica y de enfermería que en cada caso se estime necesaria.

g) A los programas terapéuticos de rehabilitación y terapia ocupacional que se establezca en el Centro.

h) A la ayuda para la higiene y cuidados personales cuando su limitación física o psíquica lo aconsejen.

i) Al servicio de lavandería y lencería.

j) A la participación libre en las actividades sociales, culturales, recreativas y religiosas del Centro.

k) A la comunicación privada y personal con el exterior.

l) A recibir visitas de amigos y familiares en los horarios y recintos establecidos para es fin.

m) A ausentarse anualmente un tiempo máximo de 30 días, salvo los casos debidamente autorizados.

n) A recibir la información sobre marcha del centro y participar en la vida dinámica del Centro a través de los Órganos de Participación.

o) A asistir a la Asamblea General y tomar parte en sus debates con voz y voto, a través de sus representantes legales o sus familiares.

p) Al secreto sobre los datos personales que figuren en el Centro.

q) A exponer sus sugerencias, quejas y desacuerdos mediante las pertinentes hojas de reclamación que estarán a su disposición.

r) A disfrutar del silencio necesario durante las horas de reposo y descanso.

s) A la convivencia conyugal, familiar, o de parejas estables no casadas que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 6/1999, de 26 de marzo, de Aragón.

2.2 Se recogen como Deberes de los usuarios:

a) Conocer y cumplir el Reglamento de Régimen Interno, así como los acuerdos e instrucciones emanadas de los órganos directivos

b) Respetar el buen uso de las instalaciones del Centro y colaborar en su mantenimiento.

c) Guardar las normas de higiene y aseo, tanto en la persona como en las dependencias del centro.

d) Guardar las normas de convivencia y respeto mutuo dentro del Centro y en cualquier lugar relacionado con sus actividades.

e) Poner en conocimiento de la Dirección del Centro anomalías e irregularidades que se observen en el mismo.

f) Abonar puntualmente el importe de liquidaciones de estancias y Tasas de los servicios según la normativa vigente.

g) Declarar cualquier variación de sus ingresos y bienes que pueda repercutir en la determinación de la Tasa.

h) Respetar la duración de permanencia autorizada en el Centro en el caso de estancias temporales.

3. USO DE LOS SERVICIOS

3.1. Las habitaciones y alojamientos.

a) En la habitación el residente repartirá equitativamente el espacio con su compañero, facilitándole en todo momento la colocación de prendas e utensilios.

b) En las habitaciones repartirá con el compañero los horarios de uso de los servicios comunes, facilitando las necesidades urgentes del compañero, manteniendo la debida limpieza en las instalaciones, así como el mínimo decoro dentro de las mismas.

c) En las habitaciones compartidas se respetarán los objetos y prendas del compañero, no usándolas sin su consentimiento.

d) Esta permitido que el usuario traiga de su casa objetos pequeños para decorar su habitación, en todo caso el será el responsable de su limpieza

e) El personal del centro se encargará de la limpieza general de las habitaciones en el horario de 9 a 12.

f) Los residentes que lo deseen podrán colaborar en la limpieza de la habitación, realizando aquellas tareas para que se encuentre capacitado. En cualquier caso deberá abandonarla durante el tiempo que permanezca en ella el personal de limpieza para no entorpecer su trabajo.

g) Aquellos alimentos que por su naturaleza sean susceptibles de descomposición, produzcan malos olores, deterioro en el mobiliario o puedan dar lugar a intoxicaciones o enfermedades no estará permitido guardarlos en las habitaciones.

h) Se evitará guardar cualquier producto farmacéutico que no esté prescrito médicamente y no sea para su administración o consumo inmediato por las posibles molestias o riesgos de intoxicación.

i) No se permitirá, salvo enfermedad, debidamente autorizado por el Médico, servir comidas en las habitaciones.

j) No se pueden modificar las instalaciones de las habitaciones y utilizar aparatos eléctricos no autorizados por la Dirección del Centro.

k) La utilización de aparatos de radio, musicales o TV., en las habitaciones, esta condicionado a que no molesten al compañero o vecino. En todo caso se respetarán las horas de descanso, especialmente desde las 22 a las 8 horas.

l) Para prevenir accidentes los residentes se abstendrán de cocinar o calentar alimentos, fumar en la cama y utilizar cualquier instrumento que ocasione riesgo de incendio.

m) Para evitar que se produzcan obstrucciones en las conducciones de Centro, no se permite arrojar desperdicios u objetos por ellas, ni tampoco al exterior

n) Con el fin de evitar accidentes se pondrá especial cuidado en dejar los grifos cerrados y las luces apagadas al salir de la habitación.

o) Los residentes se abstendrán de tender ropa en la ventana, así mismo como de arrojar alimentos u otros objetos al exterior.

p) Los residentes no podrán instalar ningún instrumento de cierre en puertas y ventanas que obstaculice la entrada o salida.

q) Se podrán tener macetas debidamente protegidas en su base para no deteriorar muebles o pavimentos.

r) Los residentes se abstendrán de modificar el mobiliario de las habitaciones sin aprobación previa de la Dirección de Centro.

s) Cuando un residente abandone provisional o definitivamente su habitación, ningún familiar podrá entrar en ella, ni tendrá derecho a nada que se encuentre en la misma, salvo que acredite tener derecho legal para ello. La dirección tomará las medidas oportunas para retirar y disponer de los efectos personales que queden en la habitación según convenga en cada caso.

t) Deberá comunicar al jefe de servicios de limpieza cualquier anomalía que observe en la habitación.

u) Durante la noche debe evitarse todo aquello que pueda interrumpir el descanso del compañero.

v) En caso de surgir algún problema relacionado con el servicio de habitaciones, se tratará directamente con el responsable del servicio

3.2. El comedor

a) El menú es único para todos y se colocará en el tablón de anuncios, salvo los regímenes prescritos por el Médico.

b) Los horarios deberán cumplirse con la mayor rigurosidad, al objeto de evitar trastornos en el servicio. Si por cualquier circunstancia el usuario no puede llegar a la hora indicada, deberá avisarlo con la antelación suficiente.

c) El usuario que no desee hacer uso de los servicios de comedor, lo notificará, a ser posible, con dos horas de antelación como mínimo.

d) En los comedores no está permitido introducir ni sacar alimentos, ni utensilios del mismo.

e) Recuerde que su plaza en comedor es fija, no obstante, por, necesidades del servicio o por conveniencia la Dirección del Centro podrá efectuar los cambios que se consideren oportunos, al igual que Usted podrá solicitar el cambio a través de una solicitud.

f) No se permite la alteración del orden en el comedor. Si le surge algún problema deberá dirigirse a la persona responsable en ese momento.

g) En el comedor deberán guardarse las normas de convivencia, urbanidad y decoro en la mesa, evitando realizar cualquier acto que pueda producir la repulsa en los demás.

h) En el caso de invitados, el residente podrá hacer uso del comedor previa autorización de la Dirección del Centro, con preaviso de dos horas de antelación. El pago de las invitaciones se hará en el momento de la reserva.

i) Los residentes que reciban llamadas a las horas de las comidas procurará atenderlas con rapidez en bien propio y por necesidades del trabajo del personal del Centro.

j) Los horarios del servicio de comedor son: Desayuno a las 9 horas Almuerzo a las 13 horas Merienda a las 17 horas Cena a las 20 horas

3.3. El servicio de lavandería.

a) En las dependencias no asistenciales, el cambio de ropa de cama y toallas se realizará con la frecuencia necesaria para garantizar su higiene, y en todo caso semanalmente.

b) En las dependencias asistenciales, el cambio de ropa en general, incluida la personal se realizará conforme a las necesidades de residente y siempre a criterio de servicio de enfermería. Toda su ropa deberá estar marcada con el número que se asigne, previo al ingreso. El servicio de lavandería no se hace responsable del extravío de aquellas prendas que no sean entregadas debidamente marcadas, como tampoco se hará responsable si aquellas se encuentran muy deterioradas.

c) No está permitido entregar para su lavado ropa ostensiblemente estropeada o injustificadamente sucia. A este respecto el residente está obligado a renovar su vestuario y cambiar frecuentemente de ropa por higiene y respeto a los demás.

d) El residente previo al ingreso deberá acudir previsto de la ropa mínima recomendada y en buen estado de uso de la misma.

3.4. Atención sanitaria.

a) En el ámbito de la atención sanitaria que se presta en el Centro, que complementa a las sistemas de sanidad pública, los usuarios deben cumplir las prescripciones médicas y farmacéuticas

b) Por prescripción facultativa se podrá: Ingresar en un Centro hospitalario o trasladarlo temporalmente a la Unidad de Enfermería. La recomendación, variación o supresión de los regímenes alimenticios. Otras circunstancias que se deriven de la actuación de los Servicios Médicos.

c) Bajo ningún concepto podrán alterarse las instrucciones dictadas por el Servicio Médico de Centro en cuanto a alimentación, atención sanitaria, etc.

d) Los usuarios recibirán la atención adecuada a sus necesidades con arreglo a la elaboración de un plan de atención individualizada, y la aplicación de los protocolos correspondientes.

e) Los desplazamientos que los residentes necesiten efectuar a Centros Sanitarios, serán por cuenta del Centro cuando las circunstancias lo requieran.

f) Por higiene es recomendable el baño una vez por semana. Las personas que lo necesiten podrán solicitar la ayuda de servicio adaptándose en este caso a los horarios establecidos.

3.5. Terapia ocupacional

a) Todos los usuarios o residentes podrán participar en el programa de terapia ocupacional a petición propia o a juicio de los profesionales.

b) El acceso a la terapia ocupacional permitirá participar en las diferentes actividades orientadas por el Terapeuta.

c) Los usuarios dispondrán de actividades dirigidas a prevenir el deterioro de la capacidad de la movilidad o recuperar el ya sufrido, siendo orientadas por la Terapeuta.

3.6. Actividades recreativas

a) Los usuarios podrán participar en actividades programadas, de las que recibirán puntual información.

b) Si el usuario desea realizar alguna actividad, incluso alguna no programada, o colaborar en algún servicio del Centro, podrá realizar sugerencias en los buzones o dirigiéndose a la Dirección del Centro.

c) Las personas autorizadas se encargarán de la manipulación de los televisores se las salas, de los vídeos y equipos de música.

d) Se recuerda a los residentes que existen comisiones de trabajo con actividades programadas, infórmese de cada una de ellas y procure tener parte activa en la que más le satisfaga.

3.7. Biblioteca

a) El Centro dispone de un fondo de lectura, semanarios, periódicos y revistas a disposición de los residentes.

b) En la sala de lectura no está permitido fumar, conversar, ni sacar los periódicos.

c) Los usuarios de estas dependencias deberán guardar las normas de educación y respeto en el orden de lectura de los periódicos.

d) Cuando soliciten un libro dispondrán de un mes para devolverlo. No está permitido transferirlo a otra persona. Durante el tiempo de lectura trátele adecuadamente.

3.8. Cafetería

a) Todos los servicios de cafetería deberán ser consumidos en la dependencia habilitada para ello.

b) El concesionario de la cafetería, si lo hubiese, podrá servir fuera de la barra siempre que se le solicite.

c) Mantenga en todo momento un comportamiento correcto y de respeto hacia los demás.

4. QUEJAS, RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS.

a) La buena marcha de la Residencia exige que cualquier sugerencia que puede ir en beneficio de la misma debe ser manifestada bien directamente al encargado de la sección correspondiente, al Trabajador Social, a los miembros de residentes de la Comisión de gobierno o a la propia Dirección.

b) En el funcionamiento general del Centro puede que existan cosas o situaciones que no sean de su agrado. Cuando quiera plantear una queja o reclamación, diríjase al encargado de la sección correspondiente, exponiendo lo que Usted estime oportuno.

c) En última instancia, si no está satisfecho con la respuesta o solución dada, solicite una entrevista con el Director, para presentar su reclamación o queja. En todo caso conviene no alterar se ni perder la compostura y mucho menos gritar o dar voces pues en cada situación se buscará la solución más adecuada.

d) Se dispondrá de un buzón de sugerencias depositado en un sitio visible en el cual los residentes podrán depositar sus opiniones y sugerencias.

e) Existen a disposición de los usuarios hojas de reclamaciones donde puede reflejar sus quejas y mejoras.

f) Se facilitará así mismo un tablón de anuncios, que será situado en lugar visible, para que pueda colocar en él la información que se considere que deban conocer el resto de usuarios.

Binéfar, a 21 de diciembre de 2007.- El presidente, Josep Anton Chauvell Larréola.

DOCUMENTOS EXPUESTOS

8364 Ayuntamiento de Alcalá de Gurra.- Modificación de Créditos nº 1/2007. Quince días.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

8251

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENABARRE

Visto el Texto del **Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Benabarre**, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., a regir del 01.01.2007 al 31.12.2008, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201032, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del art. 19 y siguientes de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (BOE 29-12-2006), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.007 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 12 de diciembre de 2007.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, p.a., el secretario provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE BENABARRE (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, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común y homogéneo para todos sus empleados municipales, sin distinción de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que presten sus servicios.

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.

CAPÍTULO 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 Benabarre, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Artículo 2º. - VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2007 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.

4.1. Unidad del Acuerdo.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus facultades, deje sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente Convenio, éstas quedarán sin efecto sólo en las partes afectadas, las cuales serán reconsideradas en un plazo no superior a 30 días, sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

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

Para velar por la correcta interpretación del acuerdo se crea una Comisión Paritaria, integrada por un representante de la Corporación Municipal y por el Delegado de Personal, 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.
- 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. Estudio de nuevas categorías profesionales que se vayan creando, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y la determinación de sus retribuciones.

- El conocimiento de los complementos específicos, de las tablas retributivas anuales y la aplicación del Fondo de aumento de la productividad.

- 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.

- Informar sobre las solicitudes de reducción de jornada por circunstancias personales previstas en el artículo 12, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.

- La aprobación y revisión del Seguro de vida y accidentes

- Entender sobre la determinación y existencia de situaciones personales o colectivas que tengan la consideración de condiciones más beneficiosas.

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

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser validas, se adoptarán por mayoría.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones la realizará el Secretario del

Ayuntamiento o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de 48 horas respecto de su celebración.

Se levantará acta de acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes.

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 1.612,5 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 37,5 horas.

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) = 1.957,5 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 = 345 horas.

CÓMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 sem. y 1 día * 7) = 1.957,5 horas

Deducciones. (46 días * 7,5) = 345 horas

TOTAL ANUAL = 1.612,5 horas.

Artículo 7º. - DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

La jornada laboral con carácter general será continuada de Lunes a Viernes.

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

El personal de obras, trabajará de lunes a viernes a razón de 7,5 horas diarias; Dadas las características de este servicio, el personal de la brigada 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; Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 8º. - CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral de cada una de las unidades administrativas para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal. Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre.

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

Artículo 9º. - PAUSA LABORAL.

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

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

Artículo 10º. - VACACIONES ANUALES.

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

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.

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

Artículo 11. - PERMISOS.

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

A) Permiso de paternidad: 10 días de permiso para el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b) Hasta 5 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. Se establecen unos mínimos garantizados de 3 y 5 días, (misma o diferente localidad, respectivamente), hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Hasta 5 días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos (Excepcionalmente podrán concederse hasta diez días en casos justificados. Se establecen unos mínimos garantizados de 3 y 5 días, (misma o diferente localidad, respectivamente).

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Cómo mínimo, si la localidad de la consulta estuviera a más de 200 kilómetros del centro de trabajo o de residencia, se tendrá derecho a un día de permiso. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidades psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

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

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

Por el tiempo indispensable para asistencia a clases de preparación al parto de la trabajadora gestante.

1 días por traslado del domicilio habitual.

2 días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que supere los 400 kilómetros de distancia. En este apartado los días serán naturales.

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

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, oposiciones de administraciones públicas, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en el Ayuntamiento, previa conformidad del superior jerárquico.

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

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

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

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

m) Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados o empleadas que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que, con carácter general y discrecional, puedan ser concedidos por el Ayuntamiento, que se valorará por la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo.

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 la primera quincena del 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.

12º-1 Licencia por Matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 24 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

12º-2 Licencia por unión de hecho.-

Por razón de unión de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 24 días naturales de duración, que podrá disfrutar sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con el Ayuntamiento.

El disfrute de esta licencia excluirá la correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

12º-3 Gestación, Parto y Lactancia.

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y ampliando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma.

En supuesto de parto, la trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia irrenunciable, por un periodo total de 120 días naturales ininterrumpidos de duración, ampliable en el supuesto de parto múltiple en 20 días más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

Una vez que se produzca el parto, se presentará en el servicio de personal, en el plazo máximo de cinco días, fotocopia de la inscripción en el libro de familia o certificado médico de nacimiento, regularizando en este momento el periodo de licencia por maternidad.

Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Lactancia: La madre podrá sustituir, voluntariamente, la hora de lactancia por un permiso de 4 semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El Ayuntamiento facilitará a la trabajadora gestante, dentro de su mismo servicio, la adscripción a otro puesto de trabajo distinto al suyo o modificar las funciones del que desempeña, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellas complementarias que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si una vez agotado el periodo reglamentario de licencia, la trabajadora presentase cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad puede optar porque 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 riesgo para su salud, previo informe del facultativo correspondiente. En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de los 120 días previstos, o de los que correspondan en el supuesto de parto múltiple.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Se podrán acumular las horas de lactancia en un período único, que se añadirá al permiso de maternidad.

12º.4. Adopción.

En caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo o permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 120 días naturales ininterrumpidos de duración, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 20 días más por cada hijo a partir del segundo, a contar bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien desde resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será, asimismo, de 120 días en los supuestos de adopción o acogimiento de 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.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de los 120 días previstos, o de los que correspondan en el supuesto de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta 1 mes de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de menos de 12 años.

13º-1 - 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 a un permiso sin sueldo cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

13º-2 -Licencia por estudios.

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

CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.

Las diferentes modalidades de excedencia incluida la voluntaria, serán las contempladas por la normativa existente en materia de Función Pública. Salvo en el supuesto de excedencia voluntaria, que podrá ser ejercida por el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento, y que sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

En consecuencia, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas.

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por cargo sindical.
- f) Voluntaria incentivada.
- g) Forzosa por expectativa de destino.

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

EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES.

Ampliar a 2 años el periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo que desempeñaban, al que tiene derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se amplía 1 año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo.

En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de 3 años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo de igual nivel y retribución.

EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Derecho a excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, 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 dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

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

Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

€Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.

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

€Tendrán derecho a reducción de jornada aquellos trabajadores que tengan a su cuidado un familiar de 1º grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de 1 mes. En el supuesto de que los dos familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos del Ayuntamiento de Benabarre, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso en plazo máximo.

€En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

€En dichos supuestos, 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 de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

€Cuando el tiempo necesario de reducción de jornada supere el mes la reducción de las retribuciones se hará proporcional al tiempo solicitado.

POR INTERÉS PERSONAL.

Se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar otro tipo de actividad económica o laboral. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado.

ARTÍCULO 16. DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

16.1. Responsabilidad Civil y Defensa Jurídica.

El Ayuntamiento 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 funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado 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, o salvo renuncia expresa del propio trabajador o por ser el Ayuntamiento el demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia Corporación. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes será considerado como de trabajo efectivo.

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

16.2. Suspensión Temporal del Carné de Conducir.

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo.

La sanción de tráfico será a cargo del conductor, si es violación del Código de la Circulación, salvo que sea por causa imputable al Ayuntamiento.

Si una vez reincorporado a su puesto original de trabajo, el trabajador fuese reincidente en la suspensión del permiso de circulación, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16º. - GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

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

- Grupo 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.

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.

ARTICULO 18 -1.- NORMAS GENERALES.

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

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

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

De su aplicación se dará cuenta a la Comisión Mixta de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

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

ARTÍCULO 19.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

19.1. SUELDO BASE.

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

19.2. ANTIGÜEDAD.

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

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

19.3. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

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

19.4. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (cuyo pago se realizará antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será completa.

ARTÍCULO 20.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

20.1. COMPLEMENTO DE DESTINO.

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

20.2. COMPLEMENTO ESPECIFICO.

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

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en Anexo, y serán revisadas por la Comisión Mixta cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, y que en todo caso se garantizará la existencia de un Complemento Específico mínimo cuya cuantía será igual a la establecida en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

20.3. PRODUCTIVIDAD.

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

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

20.4. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN.

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

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

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

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

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

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

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

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 2007.

Nocturnidad.- Este Plus será de aplicación a los trabajadores que realicen su trabajo en horarios nocturnos, de forma ocasional y retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, percibiendo la cantidad económica de 15,03€euros noche trabajada.

Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su trabajo en régimen de turnos, y por tanto en horarios festivos de forma ocasional, entendiéndose como tales también los domingos. Su cuantía a partir del 1 de enero del 2007 se fijará por domingo o día festivo trabajado, a razón de las siguientes situaciones no acumulables:

Con carácter general para domingos, festivos 30,05- euros / día Con carácter especial 24 y 31 de diciembre (turnos tarde y noche) y 25 de diciembre y 1 de enero (turnos de mañana y tarde) 60 €día.

En el IMSARTE (Residencia Tercera Edad) se establecerá un plus fijo de 60 €mensuales como retribución de domingos y festivos trabajados.

Con carácter especial 24 y 31 de diciembre (turnos tarde y noche) y 25 de diciembre y 1 de enero (turnos de mañana y tarde) 60 €día.

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

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

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.

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.

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 o urgentes. El devengo de las horas extras se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio salario hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, y siempre a instancia del trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del 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 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 (1.612,5 horas.)

Artículo 23º. - DIETAS Y KILOMETRAJE.

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal, con vehículo particular, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros km

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 51,09 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 33,06 euros. 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 REVISION 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.

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 de los mismos, 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 interno 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 fijará 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: Dos meses.
- €Grupo E: Un mes.

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.

ARTÍCULO 32º. - FORMACIÓN.

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

ARTÍCULO 33.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.

Cuando se cursen con regularidad estudios académicos relacionados con el trabajo en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional. Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

ARTÍCULO 34.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

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

Se establecen los siguientes derechos:

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

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

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

a) Cincuenta horas al año para la asistencia a los mismos.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio.

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

ARTÍCULO 35.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 33º. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, percibirá el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, a partir del decimosexto día y durante los tres primeros meses de la baja.

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

Artículo 34º. - JUBILACIÓN.

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

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

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:

1. Fallecimiento por causas naturales 30.050,65 euros

2. Fallecimiento por accidente 30.050,65 euros

3. Fallecimiento por accidente laboral 20.000,00 euros

4. Invalidez permanente total 18.000,00 euros

5. Invalidez permanente y absoluta 36.060,00 euros

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

Del mismo modo, 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, a causa de sus funciones en el Ayuntamiento, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico incluyendo si fuera preciso el acompañamiento del mismo por un abogado.

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

Artículo 39º. - ANTICIPOS.-

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

Para el personal temporal o interino, se tendrá en cuenta su relación laboral contractual con el Ayuntamiento para la concesión del anticipo.

Artículo 40º. - PLAN DE PENSIONES.

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 podrá 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 y requisitos de aplicación, serán aprobadas por la Comisión Mixta de Seguimiento. La cuantía corresponderá como mínimo al 1% de la masa salarial del personal funcionario y laboral de la Corporación.

Artículo 41º. - FOMENTO SOCIAL.

Se subvencionarán el 100% de los pagos efectuados por los trabajadores y el 50 % de las parejas y los hijos de los mismos, por la utilización de instalaciones municipales y deportivas.

CAPÍTULO 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. En caso de no existir unanimidad, el Ayuntamiento optará por una u otra solución.

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. - Otros Derechos Sindicales:

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

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

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

d) Las contrataciones que se produzcan se pondrán en conocimiento de los representantes sindicales con la antelación suficiente. En el supuesto de producirse bajas laborales por enfermedad se procederá a su sustitución por medio de las contrataciones temporales si el servicio lo requiere.

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 tengan 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 requerirá el informe favorable del Delegado 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 trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el / la 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.

Artículo 50º. - VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios / as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

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

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

Adicional 1

El Ayuntamiento de Benabarre se compromete con el Delegado de Personal, a estudiar la aplicación en lo que no este comprendido en el texto del presente Convenio, el Plan Concilia que se aprobó entre la DGA y los Sindicatos.

Adicional 2

El Ayuntamiento se compromete con el Delegado de Personal a iniciar el Catalogo de Puestos de Trabajo de forma inmediata a la firma y publicación del presente Convenio Colectivo.

Adicional 3

El Ayuntamiento se compromete con el Delegado de Personal a adjuntar el régimen disciplinario de forma inmediata a la firma y publicación del presente Convenio Colectivo.

8252

CONVENIO COLECTIVO

Visto el Texto del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA**, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-07 al 31-12-11, y de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2200105, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 18 de diciembre de 2007.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, p.a., el secretario provincial, Art. 10.3, Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA (2007-2011)

ÍNDICE

CAPÍTULO I.DISPOSICIONES GENERALES
 ARTÍCULO 1.ÁMBITO FUNCIONAL
 ARTÍCULO 2.ÁMBITO TERRITORIAL
 ARTÍCULO 3.ÁMBITO PERSONAL
 ARTÍCULO 4.ÁMBITO TEMPORAL
 ARTÍCULO 5.CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
 ARTÍCULO 6.VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
 ARTÍCULO 7.COMISIÓN PARITARIA
 ARTÍCULO 8.FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA
 CAPÍTULO II.CONDICIONES DE TRABAJO
 Sección 1ª.Obligaciones previas a la incorporación al trabajo
 ARTÍCULO 9.RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
 ARTÍCULO 10.AULA PERMANENTE
 Sección 2ª.Contratación
 ARTÍCULO 11.PERIODO DE PRUEBA
 ARTÍCULO 12.NORMAS GENERALES
 ARTÍCULO 13.CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA
 ARTÍCULO 14.OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO
 ARTÍCULO 15.SUBCONTRATACIÓN
 ARTÍCULO 16.SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FERREAS
 ARTÍCULO 17.RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; PREAVISO
 ARTÍCULO 18.FINIQUITOS
 CAPÍTULO III.CONDICIONES ECONÓMICAS
 ARTÍCULO 19.NORMAS GENERALES
 ARTÍCULO 20.COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
 ARTÍCULO 21.INCREMENTO DE CONVENIO
 ARTÍCULO 22.CLÁUSULA DE GARANTÍA
 ARTÍCULO 23.SALARIO BASE
 ARTÍCULO 24.PLUS DE ASISTENCIA
 ARTÍCULO 25.ANTIGÜEDAD
 ARTÍCULO 26.TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA
 ARTÍCULO 27.COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD
 ARTÍCULO 28.HORAS EXTRAORDINARIAS
 ARTÍCULO 29.RETRIBUCIÓN DE VACACIONES
 ARTÍCULO 30.PAGAS EXTRAORDINARIAS
 ARTÍCULO 31.PLUS DE TRANSPORTE
 ARTÍCULO 32.HERRAMIENTA
 ARTÍCULO 33.ROPA DE TRABAJO
 ARTÍCULO 34.DIETAS
 ARTÍCULO 35.KILOMETRAJE
 ARTÍCULO 36.PAGO DE RETRIBUCIONES
 ARTÍCULO 37.CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL
 CAPÍTULO IV.TIEMPO DE TRABAJO
 ARTÍCULO 38.JORNADA LABORAL
 ARTÍCULO 39.RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS
 ARTÍCULO 40.VACACIONES
 ARTÍCULO 41.PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS
 CAPÍTULO V.MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 ARTÍCULO 42.COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 43.PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES
 ARTÍCULO 44.JUBILACIÓN
 CAPÍTULO VI.FALTAS Y SANCIONES
 ARTÍCULO 45.CLASES DE FALTAS
 ARTÍCULO 46.FALTAS LEVES
 ARTÍCULO 47.FALTAS GRAVES
 ARTÍCULO 48.FALTAS MUY GRAVES
 ARTÍCULO 49.SANCIONES. APLICACIÓN
 ARTÍCULO 50.OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES
 CAPÍTULO VII.SEGURIDAD Y SALUD
 ARTÍCULO 51.NORMAS DE APLICACIÓN
 CAPÍTULO VIII.GARANTÍAS SINDICALES
 ARTÍCULO 52.REPRESENTACIÓN UNITARIA
 ARTÍCULO 53.REPRESENTACIÓN SINDICAL
 ARTÍCULO 54.RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS
 DISPOSICIONES ADICIONALES
 PRIMERA.DERECHO SUPLETORIO
 SEGUNDA.COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
 TERCERA.FORMACIÓN CONTINUA
 CUARTA.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES
 QUINTA.FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN
 SEXTA.COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN
 ANEXO I.CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES
 ANEXO II.MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL
 ANEXO III.DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA
 ANEXO IV.NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.-
 ANEXO V.TABLA DE PERMISOS Y LICENCIAS
 ANEXO VI.-
 A.CATEGORÍAS PROFESIONALES Y TIPO DE RETRIBUCIÓN
 B.TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
 C.TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES
 D.TABLAS DE RETRIBUCIONES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS (MENSUALES Y DIARIAS)
 E.HORAS EXTRAORDINARIAS

TEXTO ARTICULADO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales, Federación de Metal, Construcción y Afines de Aragón, Unión General de Trabajadores y Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras de Aragón, se reconocen plena representatividad, capacidad y legitimación suficiente para suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio en los siguientes términos:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.ÁMBITO FUNCIONAL.El presente Convenio Colectivo es de aplicación y obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades del sector de la construcción enumeradas en el artículo 3 y en el Anexo I del cuarto Convenio General del Sector de la Construcción (en lo sucesivo CGSC), firmado el día 22 de junio de 2007.

Se exceptúan aquellas empresas que hubieran pactado con sus trabajadores un convenio colectivo de ámbito de empresa o grupo de empresas, en tanto que el mismo esté en vigor y siempre que sus condiciones global o individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador y en su respectiva categoría, sean superiores a las que se deriven del presente Convenio.

ARTÍCULO 2º.ÁMBITO TERRITORIAL.El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el artículo 1 que desarrollen su actividad en el territorio de la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 3º.ÁMBITO PERSONAL.El Convenio será de aplicación a todas las empresas y entidades públicas incluidas en su ámbito así como a los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de ellas, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (B.O.E. de 29 de marzo de 1995).

Asimismo, se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo (Nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

ARTÍCULO 4º.ÁMBITO TEMPORAL.Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2011.

Su entrada en vigor se producirá el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, rigiendo no obstante sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2007.

Una vez terminada su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas se entenderá automáticamente denunciado, sin perjuicio de que se siga aplicando provisionalmente en todos sus términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 5º.CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a título personal al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose de forma estrictamente «ad personam».

ARTÍCULO 6º.VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

ARTÍCULO 7º.COMISIÓN PARITARIA.La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial, designados de la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes. Cualquiera de los vocales designados por cada parte podrá actuar en representación de todos o alguno de los demás. No obstante, para que el voto por representación sea válido, ésta deberá otorgarse expresamente y por escrito para la adopción de cada acuerdo concreto.

Actuará como Secretario de la Comisión un vocal, que será nombrado de mutuo acuerdo para cada sesión. Si no existiera acuerdo, se designará por insaculación entre los vocales designados por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. En sus reuniones ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

Para que sean válidos, los acuerdos de la Comisión requerirán la presencia, directa o por representación, de todos sus miembros. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

ARTÍCULO 8º.FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

1.Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- 1ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2ª Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados de este Convenio.
- 3ª Adaptar el Convenio a la normativa vigente en cada momento.
- 4ª Revisar las tablas salariales si así procede.
- 5ª Estudiar y acordar las posibles medidas para luchar contra el paro en el sector.

6ª Vigilar y denunciar las infracciones de las normas sobre seguro de desempleo y especialmente los trabajos clandestinos por parte de beneficiarios de dichas prestaciones.

7ª Combatir a quienes lleven a cabo trabajos que supongan intrusismo profesional o infracción de las obligaciones laborales y/o de la Seguridad Social.

8ª Vigilar y denunciar la realización de horas extraordinarias que no se ajusten a la legislación vigente.

9ª Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.Las partes negociadoras y cualquier empresa o trabajador afectado por el Convenio podrá dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación, siempre que sea de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

3.Todas las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria se ajustarán a la forma y procedimiento previstos en el artículo 105 del CGSC, sin perjuicio de que la Comisión pueda establecer sus propias normas de funcionamiento.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca (Plaza López Allué, 3, 3º; Huesca) o de cualquiera de las centrales sindicales que suscriben el Convenio (U.G.T., calle del Parque, nº 9; CC.OO., calle del parque nº 20; ambas en Huesca).

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª.Obligaciones previas a la incorporación al trabajo.

ARTÍCULO 9º.RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

a) La empresa vendrá obligada a realizar al trabajador un reconocimiento médico previo a la contratación y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien a requerimiento de la empresa deberá firmar la falta de aceptación cuando no desee someterse a ellos.

b) En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

ARTÍCULO 10º.FORMACIÓN

La formación recibida de conformidad con los criterios o parámetros válidos antes de la entrada en vigor del presente Convenio y recogidos en el III Convenio General del Sector de la Construcción será igualmente válida y podrá ser acreditada por los trabajadores a los efectos de lo dispuesto en el Libro II del CGSC respecto de la obligación de formación en materia de prevención de riesgos laborales y de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Los ciclos de formación de la FLC constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos en construcción:

a) El primer ciclo, denominado «Aula Permanente», comprenderá formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo..

b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

Cuando la empresa organice una actividad formativa en materia de seguridad y salud, en los términos y condiciones previstos este Convenio, los trabajadores que designe la empresa estarán obligados a acudir a dichas actividades.

Sección 2ª.Contratación.

ARTÍCULO 11º.PERÍODO DE PRUEBA.-

1.Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Empleados:
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses
Niveles VI al X: 2 meses
Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Personal Operario:
Encargados y Capataces: 1 mes
Resto de personal: 15 días naturales.

2.Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4.Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ARTÍCULO 12º.NORMAS GENERALES.-

1.El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el CGSC, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales o convencionales complementarias.

2.El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de carácter permanente.

3.Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

4.Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 referente al contrato para la formación.

5.La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

ARTÍCULO 13º.CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA.-

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

7. En los casos de cese de trabajadores fijos de obra por terminación de éstas, las empresas les concederán dieciséis horas o dos jornadas completas de trabajo retribuido, dentro del plazo de preaviso, para que puedan buscar trabajo.

ARTÍCULO 14º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO.-

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

4. Contrato para la formación.

El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

4.1 El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

4.2 El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

4.3 El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de

formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

4.4 Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

4.5 No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

4.6 El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

4.7 La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados 4.3 y 4.5 precedentes, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el epígrafe 4.4 de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

4.8 Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.9 La retribución de los contratados para la formación será la que se indica en la Tabla que se acompaña como Anexo.

4.10 Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

4.11 Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

ARTÍCULO 15º. SUBCONTRATACIÓN.-

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se entenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del CGSC 2007-2001, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio provincial.

ARTÍCULO 16º. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS.-

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente,

en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el art. 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del CGSC 2007-2011, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

ARTÍCULO 17º. RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; PREAVISO.-

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente la relación laboral antes de la finalización del contrato, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con quince días naturales de antelación en el caso de personal obrero o subalterno y con un mes en el caso de personal técnico o administrativo.

Si el trabajador incumple el plazo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá descontarle de las cantidades que tenga devengadas y pendientes de liquidación, el importe equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el período de preaviso o de los días omitidos correspondientes al mismo. Dicha deducción tendrá como tope máximo el importe total de la citada liquidación.

2. Con independencia de cuál sea el tipo de contrato de trabajo, las empresas deberán comunicar por escrito al trabajador la finalización del mismo con una antelación de quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el período de preaviso o de los días omitidos correspondientes al mismo, que se incluirá en la liquidación correspondiente al cese.

ARTÍCULO 18º. FINIQUITOS.-

1. De acuerdo con lo establecido en los artículos 92 CGSC y 49.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para que pueda considerarse válido el recibo de finiquito y la consiguiente extinción de la relación laboral entre empresa y trabajador, aquél deberá ser obligatoriamente conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio, expedido en las condiciones establecidas en el apartado 3 de este artículo.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito, que será obligatoriamente expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca en modelo numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 19º. NORMAS GENERALES. Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regularán por lo establecido en los artículos siguientes y en las tablas que se unen como anexo VI.

ARTÍCULO 20º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por este convenio tendrán el carácter de mínimas.

2. A la entrada en vigor de este convenio, de sus prórrogas y actualizaciones económicas o de cualquier disposición legal que afecte a su contenido económico, las empresas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

ARTÍCULO 21º. INCREMENTO DE CONVENIO PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009, 2010 Y 2011.

Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 el Convenio aplica un incremento del 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

En todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá en los meses de enero de cada año para enviar al Boletín Oficial de la Provincia la subida salarial aplicable que corresponda y, en su caso, la revisión económica prevista en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 22º. CLÁUSULA DE GARANTÍA. En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (I.P.C.) al 31 de diciembre de los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, supere el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales podrá hacerse hasta el final del mes siguiente al de la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En todo caso será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción en cuanto a la absorción y compensación de los aumentos o mejoras económicas.

ARTÍCULO 23º. SALARIO BASE. El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías profesionales se establecen en el Anexo I, se especifica en las tablas retributivas acompañadas como Anexo VI de este Convenio.

El salario base se devengará durante todos los días naturales, incluidos domingos y festivos.

ARTÍCULO 24º. PLUS DE ASISTENCIA. Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo en la cuantía determinada en las tablas salariales acompañadas como Anexo VI de este Convenio.

ARTÍCULO 25º. ANTIGÜEDAD. Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1996), el complemento personal de antigüedad se abonará conforme a las siguientes reglas:

1. Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas a partir del día 21 de noviembre de 1996 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2. A los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 21 de noviembre de 1996, se les abonará un complemento personal en función de la antigüedad en la empresa que tuvieran consolidada a esa fecha y por el importe fijado en las tablas salariales que se publicaron por última vez en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca nº 100, de 4 de mayo de 2001.

Ese complemento se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

ARTÍCULO 26º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA.-

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas en jornada completa se les abonará un incremento del 25% sobre el salario base del Convenio. Si estas funciones se realizan en media jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno sobre las trabajadas en ese período, equivalente al 25% sobre el salario base del Convenio si exceden de cuatro y al 10% si el período nocturno es inferior a cuatro horas.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

3. Por el trabajo realizado en alturas superiores a los 1500 metros sobre el nivel del mar, se abonará al trabajador un plus del 25% del salario base de este Convenio.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo previsto en los artículos 55 y 56 del CGSC.

ARTÍCULO 27º. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.-

1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

? Grados de discapacidad comprendido entre el 13 por 100 y 22 por 100: 17 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

? Grados de discapacidad comprendido entre el 23 por 100 y 32 por 100: 24 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

? Grados de discapacidad comprendido entre el 33 por 100 o superior: 34 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

ARTÍCULO 28º. HORAS EXTRAORDINARIAS. Ambas partes hacen constar su postura contraria a la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias requerirán siempre acuerdo previo verbal o escrito entre empresa y trabajador, salvo en circunstancias urgentes o de fuerza mayor en cuyo caso serán obligatorias para el trabajador.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 60.2 CGSC, a fin de mantener o incrementar el volumen de empleo, las partes negociadoras instan a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio a reducir y/o suprimir las horas extraordinarias cuando sea posible por razones técnicas, organizativas o productivas.

Las horas extraordinarias se abonarán en las cuantías señaladas en las tablas salariales acompañadas como Anexo VI de este Convenio.

ARTÍCULO 29º. RETRIBUCIÓN DE VACACIONES. Se establece una paga de vacaciones que se devengará en el período en que se disfruten las mismas, en la cuantía determinada en las tablas salariales acompañadas como Anexo VI del presente Convenio para cada uno de los niveles retributivos, incrementada en el importe del complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador conforme a lo establecido en el artículo 25.

En el caso de fraccionarse la duración de las vacaciones esta paga se cobrará proporcionalmente a los días disfrutados en cada período.

En el supuesto de que a la finalización del contrato de trabajo el trabajador no haya percibido la paga de vacaciones por no haberlas disfrutado, se le abonará junto con el finiquito en la parte proporcional que le corresponda.

ARTÍCULO 30º. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán antes de los días 30 y 20, respectivamente, en la cuantía fijada para cada nivel en las tablas salariales que se acompañan como Anexo VI del presente Convenio, incrementada en el importe del complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador conforme a lo establecido en el artículo 25.

ARTÍCULO 30º BIS. PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS E INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. PROPORCIONALIDAD DE PAGAS EXTRAS.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos que se celebren el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 31º.PLUS DE TRANSPORTE.Con el carácter de indemnización o suplido se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio un plus de transporte de 4,27 euros por día efectivamente trabajado, que por su carácter compensatorio y extrasalarial no se computará para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones ni indemnizaciones por despido.

ARTÍCULO 32º.HERRAMIENTA.La empresa estará obligada a facilitar al trabajador las herramientas adecuadas para realizar su trabajo y éste a utilizarlas.

En el caso de que sea el trabajador quien facilite la arquilla completa, percibirá por su desgaste un complemento extrasalarial de 0,40 euros por día de trabajo efectivo. En el subsector pintura, la herramienta debe facilitarla siempre la empresa.

ARTÍCULO 33º.ROPA DE TRABAJO.-

Proporcionará a cada trabajador un casco al año, botas, gafas, guantes o el equipo necesario, incluyendo ropa de trabajo según la actividad que desarrolle, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual y demás normas concordantes reguladoras de la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 34º.DIETAS.La cuantía de las dietas para los años 2007 a 2011 serán las siguientes:

- €Año 2007: 36 euros la dieta entera y 10 euros la media dieta
- €Año 2008: 38,50 euros la dieta entera y 10,50 euros la media dieta
- €Año 2009: 40 euros la dieta entera y 11 euros la media dieta
- €Año 2010: 41 euros la dieta entera y 11,50 la media dieta
- €Año 2011: 42,50 la dieta entera y 12 la media dieta

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento del personal desplazado se pagará el 20 % de la dieta entera.

ARTÍCULO 35º.KILOMETRAJE.Si el centro de trabajo dista más de 4 Kilómetros de la localidad de residencia del trabajador y la empresa no facilita los medios de transporte, los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 80 del CGSC se cuantifican en 0,20 euros por Kilómetro.

ARTÍCULO 36º.PAGO DE RETRIBUCIONES.-

1.Todas las percepciones excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2.Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3.El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

4.Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante transferencia u otra modalidad de pago a través de la entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera de cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5.El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, cuantos datos personales, familiares y fiscales sean exigibles de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

ARTÍCULO 37º.CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.-

1.Los compromisos en materia salarial establecidos para 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones e déficit o pérdidas durante el año 2007, o en su caso inmediatamente anterior en el que se pretendiera su aplicación y en función de los resultados y las previsiones del año en curso.

La autorización para dejar de aplicar el aumento salarial se fijará, inicialmente, por un periodo de un año. Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que aconsejaron el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del convenio vigente en ese momento.

2.Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del convenio, deberá comunicarlo a la comisión paritaria y a sus representantes sindicales o en su defecto a sus trabajadores, indicando las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha de publicación del convenio para el primer año de vigencia, siendo el mismo plazo en su caso para el segundo año.

3.Reunida la comisión paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria: memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro. En el plazo de quince días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la comunicación, las empresas deberán aportar esa documentación, archivándose en caso de contrario su solicitud.

4.-La comisión paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos el «descuelgue salarial» de aquellas empresas que quieran acogerse a dicha cláusula o a un incremento menor que el pactado en convenio provincial.

5.A petición de cualquiera de las partes de la comisión paritaria, en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoría externa.

6.No obstante, desde el momento en que la empresa comunique a sus representantes sindicales o trabajadores su intención de inaplicación salarial, hasta el momento de la ratificación de esa decisión por la comisión paritaria, ambas partes deberán negociar un posible acuerdo sobre el citado «descuelgue» y, en su caso, remitirlo a la comisión.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 38º.JORNADA LABORAL.-

1.La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada partida, en cómputo anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio será la que se establece a continuación:

Año 2007:	1.746 horas.
Año 2008:	1.746 horas.
Año 2009:	1.738 horas.
Año 2010:	1.738 horas.
Año 2011:	1.738 horas.

2.La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada continuada, en cómputo anual, será de 1.720 horas durante toda la vigencia del presente convenio, sin que deba practicarse reducción anual alguna en el periodo 2007-2011.

3.Del cómputo anual establecido se desprenden una jornada semanal de 40 horas efectivas de trabajo en jornada partida y de 39 horas efectivas de trabajo en jornada continuada, respectivamente.

4.Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, la jornada se realizará de lunes a viernes. En aquellas obras en que por sus condiciones climatológicas o por cualquier otra circunstancia no fuera posible cumplir esa jornada semanal, se respetarán las siguientes condiciones mínimas:

a) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

b) En ningún caso se podrán sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, a salvo de las circunstancias especiales de prolongación de jornada previstas en el artículo 65 CGSC.

5.Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

6.CALENDARIO PROVINCIAL:

Durante el año 2007, salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio, será de aplicación el calendario acordado mediante acuerdo de fecha 15 de noviembre de 2006 y publicado en el BOP de 24 de noviembre de 2006.

Durante el año 2008, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada efectiva de días laborales, se considerarán festivos los días 19 de marzo, 24 de marzo, 2 de mayo, 14 de agosto, 31 de octubre, 24 de diciembre, 26 de diciembre, 29 de diciembre, 30 de diciembre y 31 de diciembre. Asimismo, en defecto de acuerdo entre empresa y trabajador serán festivas las últimas seis horas del día 5 de diciembre.

Además de los anteriores, serán festivos los dos días señalados como fiestas locales por el Ayuntamiento de la localidad donde cada empresa tenga su domicilio social, que deberán coincidir necesariamente con un día laborable.

Este calendario será de obligado cumplimiento salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral pactada, los días laborables y las horas diarias.

Este calendario será de obligado cumplimiento salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral pactada, los días laborables y las horas diarias.

7.Se seguirá entendiendo como tiempo efectivo de trabajo aquellas interrupciones que así se consideren con anterioridad por pacto o por costumbre, manteniéndose idénticas condiciones a las que se vinieran observando hasta ahora.

ARTÍCULO 39º.RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborales siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el artículo 67 del CGSC.

ARTÍCULO 40º.VACACIONES.-

1.El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables e, iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que finalice su contrato durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca en el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

7. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales.

ARTÍCULO 41º. PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO.-

Se estará a lo dispuesto en los artículos 41 al 53 CGSC, ambos inclusive.

CAPÍTULO V. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 42º. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, cuando el trabajador tenga más de seis meses de antigüedad, la empresa abonará a partir del 31º día de baja y durante un plazo máximo de 60 días, la cantidad correspondiente para garantizar el 100% de su base reguladora.

En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ese abono complementario quedará garantizado a partir del día siguiente de la baja y mientras dure dicha situación. Para el nacimiento de esta obligación el trabajador deberá tener más de seis meses de antigüedad.

Con independencia de la antigüedad del trabajador, cuando por incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional sea necesaria su hospitalización, la empresa abonará la cantidad correspondiente para garantizar el salario normal del mismo, mientras dure la aludida incapacidad temporal en régimen de hospitalización.

No será de aplicación lo pactado en los párrafos anteriores en los casos de accidente no laboral.

Para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Provincial regirá, dado el carácter más beneficioso, la regulación de la mejora de la prestación por incapacidad contenida en el presente artículo.

Clausurado el centro de trabajo por finalización de obras o por causas no imputables a la empresa o cuando correspondiese al trabajador cesar por finalización de su contrato este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 43º. PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE.-

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007	43.000 €
En el año 2008	44.000 €
En el año 2009	45.000 €
En el año 2010	46.000 €
En el año 2011	47.000 €

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007	25.000 €
En el año 2008	25.000 €
En el año 2009	26.000 €
En el año 2010	27.000 €
En el año 2011	28.000 €

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas obligarán desde los 30 días de la publicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el Boletín Oficial del Estado.

ARTÍCULO 44º. JUBILACIÓN. De acuerdo con lo establecido en el artículo 93 CGSC, se reconocen las siguientes clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

A. JUBILACION FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL

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

CAPÍTULO VI. FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 45º. CLASES DE FALTAS.-

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 46º. FALTAS LEVES.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material..

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Utilizar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

ARTÍCULO 47º. FALTAS GRAVES.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 48º.FALTAS MUY GRAVES.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enses, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTÍCULO 49º.SANCIONES. APLICACIÓN.-

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º Faltas leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

2º Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

3º Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

ARTÍCULO 50º. OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.-

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 51º. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

En todo lo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en los Reglamentos que la desarrollan, en especial el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; así como lo previsto en el Libro II del CGSC 2007-2011.

CAPÍTULO VIII. GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 52º. REPRESENTACIÓN UNITARIA.-

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a. Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

b. Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente. En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

c. Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

ARTÍCULO 53º. REPRESENTACIÓN SINDICAL.-

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

ARTÍCULO 54º. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.-

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. DERECHO SUPLETORIO.-

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicarán como normas supletorias el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011, en tanto no se promulgue otra disposición legal o Convenio que la sustituya, así como las demás disposiciones que sean de aplicación en cada momento.

SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Tendrá los mismos cometidos que los señalados en el art. 109 del CGSC.

Estará compuesta por dos miembros por cada una de ambas partes, sindical y empresarial, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio y elegidos por los representantes de cada una de ellas de la forma que consideren oportuna las respectivas organizaciones. El presidente y el secretario se elegirán por ellos. Ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

TERCERA.FORMACIÓN CONTINUA.-

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a las convocatorias de la FUTRIFEM durante los años de vigencia del presente convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.

b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

CUARTA.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL CONFLICTOS LABORALES.-

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (A.S.E.C.), publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

2. Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA). Su aplicación será, por tanto, obligatoria para los trabajadores y empresas vinculados por el presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de construcción.

QUINTA.FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.-

Dado que el Sector de la Construcción se ha dotado de un instrumento paritario, la Fundación Laboral de la Construcción, entre cuyos fines fundacionales se incluye la formación a empresarios y trabajadores, las partes firmantes acuerdan que sea la FLC quien desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

SEXTA.COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-

1.El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones e la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y /o sus representantes en número igual a de los Delegados de Prevención, de la otra.

3.Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las proposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o de las Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándoles traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudiera elevar estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de las empresas de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

e) El Comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

f) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

2.Los comités de seguridad y salud se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por su presidente y fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

3.Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

En las empresas de menos de treinta trabajadores, el Delegado de prevención será el delegado de personal, estando obligado a desempeñar sus funciones de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Sus funciones serán las establecidas en la legislación de prevención de riesgos laborales. Además, en aquellas empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de prevención.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**PRIMERA.CÁLCULO DE LAS NUEVAS INDEMNIZACIONES A LOS CONTRATOS EN VIGENTES EN EL MOMENTO DE ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO.**

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del CGSC 2007-2011, mantendrán la indemnización vigente el momento de su celebración hasta la fecha de su entrada en vigor, momento a partir del cual será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

SEGUNDA.IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN.

Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, las partes consideran imprescindible la obtención progresiva de la Tarjeta Profesional de la Construcción por parte de los trabajadores y su exigencia por parte de las empresas, proceso que se desarrollará a lo largo del periodo de vigencia del presente Convenio y que adquirirá carácter obligatorio a partir del 31 de diciembre del año 2011.

ANEXO I**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES**

1.En tanto no se incorpore al CGSC la clasificación profesional prevista en su artículo 24, se aplicará lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de Agosto de 1970, especialmente el artículo 100 y anexo II de la misma.

2.Hasta dicha incorporación, permanecerá vigente la siguiente tabla de niveles:

I. Personal Directivo.

II. Personal Titulado Superior.

III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

IV. Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

V. Jefe Administrativo 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

VI. Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Técnico de Organización de 1ª, Práctico de Topografía de 1ª, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol.

VII. Delineante de 2ª, Técnico Topógrafo de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz Especialista de Oficio.

VIII. Oficial Administrativo de 2ª, Corredor, Oficial de 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.

X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª.

XI. Especialista de 2ª, Peón Especializado.

XII. Peón ordinario, Limpiador/a.

XIII. Botones y Pinches de 16 a 18 años.

ANEXO II**Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.****RECIBO DE FINIQUITO**

D. _____
que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____, con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ Euros en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En _____ a _____ de _____ de _____

El Trabajador

El trabajador (1) _____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del convenio.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por _____.

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

(1) Indicar «SI» o «NO» según la decisión que, al respecto adopte el trabajador.

(2) Nota: para que se pueda considerar válidamente extinguida la relación laboral, el finiquito deberá ser expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca.

ANEXO III

DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORIA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20.3 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha _____ de _____ de 2.0____, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo « _____ » a partir del día _____ de _____ de 2.0_____.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2.0_____.

El trabajador,

La empresa,.

ANEXO IV. NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

La empresa _____, con domicilio en _____, CIF o NIF _____, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____, notifica a la empresa _____, domiciliada en _____, y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de _____, que con fecha _____ ha subcontratado los trabajos de _____ en la obra de _____ sita en _____, con la empresa _____, domiciliada en _____, CIF o NIF _____ y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____, en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de _____ trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de _____ a _____ de _____ de _____.

FIRMA Y SELLO

Fdo.: _____

DNI: _____

Por triplicado

ANEXO V: CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS QUE SE DEVENGAN						JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP.	COMP EXTRA.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros*	Tres días naturales. Cinco días si necesita efectuar desplazamiento. Seis días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesiten desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho/ Acreditación del desplazamiento
Enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos *	Dos días naturales. Cuatro días si necesita efectuar desplazamiento	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción *	Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable. Cuatro días si necesita efectuar desplazamiento al efecto. Cinco días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesiten desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado/ Acreditación del desplazamiento
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual *	Un día laborable	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal o concurrir a exámenes de estudios universitarios o de formación profesional reconocidos oficialmente.*	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta que el hijo tenga nueve meses (disfrutable por el padre o por la madre si los dos trabajan)	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora o bien, alternativamente, reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción/ En el caso del padre: certificado de no ejercicio de este derecho por la madre
Guarda legal de menores de 8 años; de padres, hijos, cónyuges, nietos, suegros, hermanos y abuelos incapacitados por edad o enfermedad; y de minusválidos que no trabajen.	Reducción de la jornada habitual de trabajo entre un mínimo de 1/3 y un máximo de la ½ y reducción de las retribuciones en igual proporción.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo	El día natural. Tres días si necesita efectuar desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

* será aplicable el supuesto a parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente concurriendo las mismas circunstancias.

ANEXO VI.A
TABLAS DE RETRIBUCIONES DIARIAS
(personal que se rige por esta tabla)

Nivel VII: capataz, auxiliar técnico de obra, especialista de oficio.
Nivel VIII: oficial de 1ª de oficio.
Nivel IX: auxiliar administrativo de obra, oficial de 2ª de oficio.
Nivel X: listero, ayudante de oficio, especialista de 1ª
Nivel XI: especialista de 2ª, peón especializado.
Nivel XII: peón ordinario.
Nivel XIII: pinches de 17 a 18 años.
Nivel XIV: pinches de 16 a 17 años.

TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUALES
(personal que se rige por esta tabla)

Nivel II: personal titulado superior.
Nivel III: personal titulado medio, jefe administrativo de 1ª.

Nivel IV: jefe de personal, ayudante de obra, encargado general, encargado general de fábrica.

Nivel V: jefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado general de obra, jefe de sección de organización de 2ª, jefe de compras.

Nivel VI: oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, encargado o jefe de taller, escultor de piedra y mármol, encargado de sección.

Nivel VIII: técnico de organización de 2ª, delineante de 2ª, topógrafo de 2ª, analista de 1ª, viajante.

Nivel IX: auxiliar administrativo, ayudante topógrafo, auxiliar de organización, conserje, vendedor, calcador.

Nivel X: auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, guarda jurado, cobrador.

Nivel XII: limpiador/a.

Nivel XIII: aspirante administrativo, aspirante técnico, botones de 17 a 18 años.

Nivel XIV: botones de 16 a 17 años.

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
ANEXO IV.- TABLAS MENSUALES 2007

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1.049,47	992,17	961,70	934,51	915,98	877,42	854,61	821,41	798,84	779,07	764,37	484,85
PLUS ASIST. (1)	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99
TOTAL MES	1.258,46	1.201,16	1.170,69	1.143,50	1.124,97	1.086,41	1.063,60	1.030,40	1.007,83	988,06	973,36	693,84
PIGA JUNIO	1.498,36	1.420,07	1.374,93	1.343,78	1.309,20	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
PIGA JULIO	1.498,36	1.420,07	1.374,93	1.343,78	1.309,20	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
VACACIONES	1.498,36	1.420,07	1.374,93	1.343,78	1.309,20	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
TOTAL ANUAL	18.338,14	17.472,97	17.002,38	16.609,84	16.302,27	15.721,69	15.373,82	14.868,37	14.524,37	14.221,28	14.000,12	9.743,94
PLUS TRANSP. (1)	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82
TOTAL MES	1.344,28	1.286,98	1.256,51	1.229,32	1.210,79	1.172,23	1.149,42	1.116,22	1.093,65	1.073,88	1.059,18	779,66
TOTAL ANUAL (2)	19.282,16	18.416,99	17.946,40	17.553,86	17.246,29	16.665,71	16.317,84	15.812,39	15.468,39	15.165,30	14.944,14	10.687,96

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 10,45 y 4,27 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo.

**ANEXO IV.- TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS.- AÑO 2007**

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin límite edad (primer año)	Sin límite edad (segundo año)
Salario base	16,42	19,16	23,26	26,00	27,37
Plus asistencia (1)	6,27	7,32	8,88	9,93	10,45
Paga de junio	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Paga de Navidad	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Vacaciones	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Total anual	8.989,50	10.489,96	12.734,03	14.234,49	14.983,63
Plus transporte (1)	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27
* Total anual (2)	9.921,43	11.421,89	13.665,96	15.166,42	15.915,56

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.

(1) El plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo

**CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
DIARIAS 2007**

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	29,25	28,47	27,37	26,61	25,96	25,47	16,17
PLUS ASIST. (1)	10,45	10,45	10,45	10,45	10,45	10,45	10,45
PAGA DE JUNIO	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
PAGA DE NAVIDAD	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
VACACIONES	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
TOTAL ANUAL	15.850,64	15.492,38	14.983,63	14.633,30	14.329,93	14.106,32	9.809,36
PLUS TRANSP.(1)	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27
TOTAL ANUAL (2)	16.782,57	16.424,31	15.915,56	15.565,23	15.261,86	15.038,25	10.741,29

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 10,45 y 4,27 euros/día, respectivamente.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo.

**ANEXO VI.- TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS 2007**

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	492,85	574,99	698,20	780,34	821,41
Plus asistencia (1)	125,39	146,29	177,64	198,54	208,99
Total mes	618,24	721,28	875,84	978,88	1.030,40
Paga de junio	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Paga de Navidad	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Vacaciones	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Total anual	8.921,01	10.407,85	12.638,11	14.124,95	14.868,37
* Plus transporte (1)	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82
** Total mes	704,06	807,10	961,66	1.064,70	1.116,22
** Total anual (2)	9.865,03	11.351,87	13.582,13	15.068,97	15.812,39

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del mes.

** Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajada.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo.

ANEXO VI.- PRECIO HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2007

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN ANTIQ.	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,53	15,53	15,98	16,20	16,42	16,54	16,67	16,79	16,91	17,04	17,17	17,29	17,41	17,53	17,67	17,79	17,91	18,03	18,15	18,28	18,40
NIVEL III	0,50	14,78	15,19	15,40	15,61	15,73	15,85	15,96	16,08	16,20	16,31	16,43	16,55	16,67	16,78	16,89	17,01	17,13	17,25	17,37	17,49
NIVEL IV	0,49	14,38	14,78	14,78	15,19	15,30	15,41	15,52	15,63	15,75	15,87	15,99	16,11	16,22	16,33	16,44	16,55	16,66	16,77	16,89	17,00
NIVEL V	0,47	14,03	14,43	14,43	14,82	14,94	15,05	15,16	15,27	15,37	15,48	15,59	15,71	15,81	15,92	16,04	16,15	16,26	16,37	16,48	16,59
NIVEL VI	0,47	13,78	14,17	14,17	14,56	14,67	14,77	14,89	15,00	15,10	15,21	15,32	15,43	15,54	15,64	15,75	15,86	15,97	16,08	16,18	16,28
NIVEL VII	0,45	13,39	13,91	13,91	14,28	14,39	14,49	14,60	14,70	14,80	14,91	15,01	15,11	15,22	15,32	15,43	15,53	15,63	15,59	15,70	15,80
NIVEL VIII	0,44	13,09	13,46	13,46	13,82	13,93	14,03	14,14	14,24	14,33	14,06	14,54	14,64	14,75	14,84	14,95	15,05	15,15	15,26	15,35	15,45
NIVEL IX	0,43	12,72	13,07	13,07	13,42	13,52	13,62	13,72	13,82	13,91	14,01	14,11	14,20	14,30	14,40	14,50	14,59	14,70	14,79	14,89	14,93
NIVEL X	0,42	12,37	12,71	12,71	13,04	13,14	13,24	13,34	13,44	13,53	13,62	13,71	13,80	13,89	14,00	14,10	14,19	14,29	14,39	14,47	14,57
NIVEL XI	0,41	12,11	12,45	12,45	12,78	12,87	12,96	13,05	13,15	13,24	13,33	13,43	13,52	13,61	13,70	13,79	13,88	13,98	14,07	14,16	14,25
NIVEL XII	0,40	11,90	12,22	12,22	12,55	12,64	12,73	12,83	12,92	13,00	13,09	13,17	13,26	13,35	13,44	13,53	13,63	13,72	13,81	13,91	14,00
NIVEL XIV 16-21 1	0,26	7,63																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,30	8,90																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,37	10,82																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 1	0,41	12,10																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2	0,43	12,73																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,53	18,52	18,65	18,77	18,90	19,02	19,14	19,27	19,39	19,52	19,61	19,69	19,77	19,87	19,96
NIVEL III	0,50	17,80	17,72	17,84	17,95	18,07	18,19	18,31	18,42	18,54	18,63	18,71	18,80	18,88	18,96
NIVEL IV	0,49	17,12	17,22	17,33	17,46	17,57	17,69	17,81	17,93	18,03	18,11	18,19	18,27	18,35	18,44
NIVEL V	0,47	16,70	16,81	16,92	17,03	17,14	17,25	17,37	17,47	17,59	17,67	17,74	17,83	17,91	17,98
NIVEL VI	0,47	16,39	16,49	16,60	16,72	16,82	16,93	17,05	17,15	17,26	17,34	17,41	17,49	17,58	17,64
NIVEL VII	0,45	15,91	16,01	16,12	16,22	16,33	16,43	16,53	16,64	16,74	16,81	16,89	16,96	17,04	17,12
NIVEL VIII	0,44	15,55	15,65	15,75	15,86	15,96	16,07	16,17	16,28	16,37	16,44	16,51	16,59	16,66	16,73
NIVEL IX	0,43	15,03	15,13	15,23	15,32	15,42	15,52	15,62	15,72	15,82	15,88	15,95	16,02	16,09	16,17
NIVEL X	0,42	14,66	14,75	14,84	14,94	15,05	15,14	15,24	15,34	15,42	15,49	15,56	15,63	15,69	15,76
NIVEL XI	0,41	14,34	14,43	14,53	14,62	14,72	14,81	14,90	14,99	15,09	15,16	15,23	15,29	15,36	15,42
NIVEL XII	0,40	14,09	14,18	14,27	14,37	14,46	14,55	14,65	14,74	14,82	14,89	14,96	15,03	15,09	15,15

ANEXO VI.- PRECIO HORA EXTRAORDINARIA FESTIVO AÑO 2007

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN AÑOS	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,60	17,73	18,24	18,50	18,75	18,89	19,04	19,17	19,32	19,46	19,60	19,74	19,88	20,03	20,16	20,31	20,45	20,59	20,73	20,87	21,01
NIVEL III	0,57	16,90	17,37	17,61	17,85	17,99	18,12	18,26	18,39	18,52	18,65	18,79	18,93	19,06	19,19	19,33	19,46	19,60	19,73	19,86	19,99
NIVEL IV	0,56	16,43	16,89	17,13	17,36	17,19	17,62	17,75	17,88	18,00	18,14	18,26	18,39	18,52	18,66	18,79	18,92	19,04	19,18	19,30	19,43
NIVEL V	0,54	16,03	16,48	16,71	16,94	17,06	17,18	17,30	17,42	17,56	17,69	17,82	17,95	18,08	18,19	18,33	18,45	18,58	18,71	18,83	18,95
NIVEL VI	0,53	15,73	16,18	16,40	16,62	16,74	16,86	16,99	17,11	17,23	17,35	17,48	17,60	17,73	17,85	17,98	18,10	18,23	18,35	18,47	18,59
NIVEL VII	0,52	15,31	15,74	15,95	16,16	16,29	16,40	16,52	16,63	16,76	16,88	16,99	17,11	17,23	17,36	17,48	17,61	17,73	17,85	17,96	18,08
NIVEL VIII	0,51	14,96	15,38	15,58	15,79	15,91	16,03	16,14	16,26	16,37	16,49	16,60	16,72	16,84	16,96	17,07	17,19	17,31	17,42	17,54	17,66
NIVEL IX	0,49	14,46	14,86	15,07	15,26	15,37	15,48	15,59	15,70	15,82	15,93	16,04	16,15	16,26	16,38	16,49	16,60	16,71	16,82	16,94	17,05
NIVEL X	0,48	14,14	14,52	14,72	14,91	15,02	15,13	15,24	15,35	15,45	15,56	15,67	15,78	15,89	16,00	16,11	16,22	16,33	16,44	16,55	16,66
NIVEL XI	0,47	13,82	14,20	14,40	14,58	14,68	14,79	14,90	15,00	15,11	15,21	15,32	15,42	15,53	15,65	15,75	15,85	15,96	16,06	16,17	16,27
NIVEL XII	0,46	13,59	13,97	14,15	14,33	14,43	14,54	14,64	14,75	14,85	14,95	15,05	15,14	15,24	15,35	15,46	15,56	15,67	15,77	15,89	15,99
NIVEL XIV 16-21 1	0,29	8,68																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,34	10,13																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,42	12,30																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 1	0,46	13,74																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2	0,49	14,47																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,60	21,16	21,29	21,44	21,58	21,72	21,86	22,00	22,14	22,29	22,39	22,49	22,59	22,69	22,80
NIVEL III	0,57	20,13	20,27	20,40	20,53	20,67	20,80	20,94	21,07	21,20	21,29	21,38	21,48	21,57	21,67
NIVEL IV	0,56	19,56	19,69	19,82	19,95	20,08	20,21	20,34	20,47	20,60	20,69	20,79	20,88	20,97	21,07
NIVEL V	0,54	19,08	19,20	19,32	19,46	19,58	19,71	19,84	19,97	20,09	20,18	20,27	20,36	20,46	20,54
NIVEL VI	0,53	18,71	18,84	18,96	19,09	19,21	19,34	19,46	19,58	19,70	19,79	19,88	19,96	20,06	20,15
NIVEL VII	0,52	18,20	18,31	18,43	18,55	18,67	18,79	18,91	19,02	19,15	19,24	19,32	19,40	19,49	19,58
NIVEL VIII	0,51	17,78	17,89	18,00	18,12	18,23	18,35	18,47	18,59	18,70	18,78	18,86	18,94	19,02	19,12
NIVEL IX	0,49	17,16	17,27	17,39	17,50	17,61	17,72	17,83	17,94	18,06	18,14	18,22	18,30	18,38	18,46
NIVEL X	0,48	16,76	16,87	16,97	17,09	17,20	17,31	17,42	17,53	17,64	17,71	17,79	17,88	17,96	18,02
NIVEL XI	0,47	16,37	16,48	16,58	16,70	16,81	16,91	17,02	17,12	17,24	17,31	17,38	17,46	17,53	17,61
NIVEL XII	0,46	16,10	16,20	16,30	16,41	16,51	16,62	16,72	16,83	16,93	17,01	17,08	17,16	17,23	17,31

**DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y
TURISMO**

SERVICIO PROVINCIAL

8130

**AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA
INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-277/2007**

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 iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L., con domicilio en C/ Miguel Servet, 8 de Huesca, solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Sustitución de transformador en C.T. LE01399 «MADERAS ALTOARAGÓN» 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.ª Susana González Vallejo, Ingeniero Industrial, colegiado nº 2.697, visado nº 7411/07 por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja, para ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

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

La finalidad de la instalación es mejorar el suministro eléctrico en la zona de Monzón (Huesca) y sus características básicas se describen a continuación:

Cambio de transformador en C.T. LE01399 «MADERAS ALTOARAGÓN» existente, de tipo interior obra civil, con 1 transformador, de 400 kVA de potencia, preparado para 1000 kVA.

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

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 3 de diciembre de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

8167

**AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA
INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-197/2007**

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 iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de MONEGROS DEPURA S.A., con domicilio en Pza. Antonio Beltrán Martínez 1, 6º C de ZARAGOZA, solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Línea eléctrica de M.T. y C.T. de 50 KVA, 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. Jesús Pueyo Ayerbe, Ingeniero Técnico Industrial, colegiado nº 4258, visado nº 5181/07, y el Anexo al mismo redactado por el mismo colegiado visado con fecha 2 de octubre de 2007, por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, para MONEGROS DEPURA S.A.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

AUTORIZAR y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en PEÑALBA, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en el informe del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental de fecha 15 de noviembre de 2007 y en los informes emitidos por los organismos afectados.

La finalidad de la instalación es dotar de suministro eléctrico a la E.D.A.R. de Peñalba (Huesca) y sus características básicas se describen a continuación:

Línea aéreo-subterránea M.T., de 25 kV, con origen en apoyo nº 12 LAMT 25 KV Helipuerto Peñalba de ERZ-ENDESA y final en C.T. de la Depuradora, de 0,910 y 0,624 km de longitud, conductores LA-56 y RHZ1 18/30 KV 3x1x95 mm2 Al, apoyos de metal

C.T. , de tipo abonado, con 1 transformador, de 50 kVA de potencia.

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

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 10 de diciembre de 2007.-El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

8168

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 ALCALA DE GURREA Y ALMUDÉVAR, expediente AT-333/2007.

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:

ENAGAS, S.A.- Pso. de los Olmos 19.- MADRID

FINALIDAD:

Dotar de suministro de energía eléctrica a la posición A-04 en Alcalá de Gurrea del Gasoducto Serrablo-Zaragoza

CARACTERÍSTICAS:

Línea aérea M.T. de 17 kV, con origen en apoyo metálico existente de la LMT 17 kV «Alcalá-Gurrea» de Endesa y final en posición A-04 del Gasoducto Enagas, de 1,483 km de longitud, conductores LA-56, apoyos metálicos de celosía y de hormigón.

Centro de Transformación intemperie 17/038 kV con un transformador de 50 kVA de potencia

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto 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, 10 de diciembre de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

8169

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 SAHUN, expediente AT-329/2007.

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:

ELECTRICA ERISTE, SA.- C/ Sol, 5.- ERISTE (Huesca)

FINALIDAD:

Dotar de suministro eléctrico al futuro polideportivo de Sahún (Huesca)

CARACTERÍSTICAS:

Línea aéreo-subterránea M.T., de 25 kV, con origen en apoyo LINEA CT SAHUN I y final en CT POLIDEPORTIVO, de 0,13 y 0,3 km de longitud, conductores LA-56 y DHZ1 18/30 KV 3x1x240 mm2 Al

C.T. POLIDEPORTIVO, de tipo superficie prefabricado, con 1 transformador, de 160 kVA de potencia.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto 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, 11 de diciembre de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

8310

**AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA
INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-293/2007**

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 iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L., con domicilio en C/ Miguel Servet, 8 de Huesca, solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Traslado CD «TARDIENTA 2 (Z07924)» y reforma de redes subterráneas de M.T. a 15 KV 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.ª Susana González Vallejo, Ingeniera Industrial, colegiada nº 2697, visado nº 7659/07 por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja, para ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

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

La finalidad de la instalación es mejorar el suministro de energía eléctrica en la zona de Tardienta y sus características básicas se describen a continuación:

Línea subterránea M.T., de 15 kV, con origen en nuevo C.D. «TARDIENTA 2 (Z07924)» y final en líneas subterráneas existentes a CD Renfe Z07042, CD Tardienta-3, CD Tardienta-4 Largo Caballero y LAMT a SET Tardienta, de 0,105 km de longitud, conductores RHZ1 12/20 kv 3x1x150 mm2 Al.

C.D. «TARDIENTA-2 (Z07924)», de tipo interior en edificio prefabricado, con 1 transformador, de 400 kVA de potencia.

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

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 13 de diciembre de 2007.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Por Registro telemático

Precio anuncio/caracter 0,015 Euros

En soporte magnético o correo electrónico:

Precio anuncio/caracter (ordinario) 0,020 Euros

Precio anuncio/caracter (urgente) 0,040 Euros

En soporte papel y se tenga que transcribir el anuncio

Precio anuncio/caracter (ordinario) 0,10 Euros

Precio anuncio/caracter (urgente) 0,20 Euros

Suscripciones Anuales:

Euros

Impreso en papel **500,00**

Correo electrónico **90,00**

Ejemplares sueltos: **2** Euros