

TARIFAS

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

VENTA DE EJEMPLARES:
Número suelto: 0,60 Euros

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

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

PAGOS POR ADELANTADO EN

ADMINISTRACION B.O.P.

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

**ADVERTENCIAS**

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

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

Franqueo Concertado 44/000003/14

Depósito Legal TE-1/1958

BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE TERUEL

(SECCIÓN DEL BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)



EDITA: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

IMPRIME: FITE

DOMICILIO: AVDA. SAGUNTO, 27

TELÉFONO: (978) 61 73 71

SE PUBLICA DE LUNES A VIERNES

(salvo excepciones)

INTERNET: <http://www.dpteruel.es>

S U M A R I O

ORGANISMOS OFICIALES

Diputación General de Aragón2

Confederación Hidrográfica del Júcar20

Tribunal Superior de Justicia de Aragón20

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social núm. 1 de Teruel20

ADMINISTRACION LOCAL

Ayuntamientos

Teruel21

La Puebla de Valverde22

Ojos Negros y Urrea de Gaén25

Monroyo, Alcañiz, Peñarroya de Tastavíns

y Estercuel26

Torrevelilla, Valderrobres, Bádenas,

Albalate del Arzobispo y Blancas27

Mora de Rubielos28

Calamocha29

Utrillas31

El Castellar y Cella32

Exposición de documentos32

LUGAR PARA LA ETIQUETA

DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

Núm. 748

Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCION DE 14 DE FEBRERO DE 2005, DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCION EN EL REGISTRO Y PUBLICACION DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2004 a 2007.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Laboral, por el que se acuerda la aprobación del texto del Convenio Colectivo Laboral del Ayuntamiento de Teruel para los años 2004 a 2007, (Código de Convenio 44/0013/2) suscrita el día 18 de enero de 2005, y ratificada el día 25 de enero de 2005, de una parte por tres representantes de la Corporación municipal, en representación de la misma y de otra por Delegados de Personal, de los sindicatos CCOO, FSP-UGT, y USO Aragón, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

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

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

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

Teruel, 14 de febrero de 2005.-La Jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Teruel, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 7/1.999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, y demás normativa vigente de aplicación.

El presente Convenio no será de aplicación a los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel que lo sean en virtud de convenios suscritos con otras Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

2.1.- Los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento, en situación de personal laboral fijo que desempeñan su trabajo en servicios que prestan atención al ciudadano y los cuales sean competencias de los municipios, permanecerán prestando su trabajo en este Ayuntamiento durante el tiempo que siga existiendo la necesidad de prestar estos servicios y cuyas competencias sean de los municipios.

2.2.- Si dichas competencias son transferidas a otro órgano u organismo público cualquiera que sea su entidad, dichos trabajadores podrán optar cada uno individualmente por continuar trabajando en el Ayuntamiento, en el puesto que ocupaba hasta producirse la situación o en otro de igual o equivalente categoría que le proporcionará este Ayuntamiento, o bien pasar a ser trabajador del nuevo organismo que le competa, con los mismos derechos y obligaciones que le asisten y le obligan en el presente convenio.

2.3.- En el caso de que un trabajador opte por la transferencia al nuevo organismo tendrá igualmente derecho a acogerse a aquellas mejoras que puedan suponer el Convenio ya existente en el nuevo organismo.

2.4.- En el caso de que este Ayuntamiento decida la privatización o gestión de servicios por una empresa privada, los trabajadores amparados por este Convenio, tendrán la opción de elegir individualmente entre permanecer prestando sus servicios, como mínimo, en un puesto de igual o equivalente categoría en este Ayuntamiento o de pasarse libremente a la empresa gestora.

2.5.- En el caso de que el trabajador opte por pasar a la empresa privada seguirá siendo amparado por los mismos derechos y obligaciones que le afectan en este Convenio.

2.5.1.- En ningún caso el trabajador podrá ser movilizado geográficamente. Siempre permanecerá trabajando en esta ciudad y desempeñando su trabajo en igual o equivalente categoría.

2.5.2.- En el caso en el que el trabajador decida pasarse a la empresa privada, permanecerá en ésta durante el tiempo que la misma preste servicios en esta ciudad. Si esta empresa deja de gestionar estos servicios, los trabajadores podrán elegir libremente entre volver al Ayuntamiento o seguir en la nueva empresa que gestione los servicios.

2.5.3.- Al trabajador que decida cambiar de empresa le seguirán amparando todos los derechos de este Convenio y todos aquellos que supongan una mejora de condiciones de trabajo y retribuciones del Convenio ya existente en dichas empresas.

2.5.4.- El trabajador que opte por regresar al Ayuntamiento tendrá derecho a acogerse a este Convenio o a otro posterior que se haya firmado entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores siempre y cuando este nuevo Convenio no signifique detrimento para el trabajador.

En el supuesto de que en el momento de producirse dicha situación no existiera Convenio laboral vigente, el Ayuntamiento se compromete a ne-

gociar con los trabajadores un Convenio Colectivo inmediatamente. Durante el tiempo que dure dicha negociación los derechos y deberes de los trabajadores serán los que les afectan en este Convenio y sus retribuciones serán las mismas, con las mejoras o variaciones que haya supuesto el I.P.C.

2.6.- Para todas aquellas situaciones que se produzcan en cuanto a lo que afecta este artículo, el Ayuntamiento informará y negociará con los representantes de los trabajadores y centrales sindicales, todos los cambios que se puedan producir.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, retrotrayéndose todos sus efectos a fecha 1 de enero del 2004, excepto los determinados expresamente en el artículo de referencia, y el mismo tendrá una vigencia de hasta el día 31 de diciembre del 2007.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del mismo. No obstante el plazo de vigencia señalado en el artículo anterior, el presente Convenio continuará en vigor hasta que se apruebe expresamente un nuevo Convenio, en todo su contenido, excepto en lo que afecta a materia retributiva, respecto de lo cual se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, excepto si se llegase a acuerdos puntuales en materia retributiva y en lo que afecta al calendario laboral que se estará a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el Convenio, siempre y cuando éstas no se opongan a la normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA.

5.1.- La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente Convenio.

5.2.- Las funciones de la Comisión son:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.

5.3.- La Comisión se compondrá de cinco vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, pudiendo asistir asesores, con voz y sin voto.

5.4.- La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las dos partes con antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones en ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

5.5.- Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo, los de carácter general se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, es facultad específica de la Corporación a través de los trabajadores

municipales que tengan atribuidas dichas competencias y de los Jefes de los diversos Servicios.

La Corporación solicitará con anterioridad a su aplicación, informe a los representantes legales de los trabajadores sobre la nueva organización del trabajo.

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución del Convenio anterior y de todas las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en este Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Cualquier condición más ventajosa que viniesen disfrutando los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel será respetada pese a la firma del presente Convenio.

ARTÍCULO 8.- UNIDAD DE CONVENIO.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

ARTÍCULO 9.- PRINCIPIOS GENERALES PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

9.1.- Los procedimientos que lleve a cabo el Ayuntamiento de Teruel al objeto de selección de personal laboral, provisión de puestos de trabajo de la plantilla municipal del personal laboral y promoción profesional de sus trabajadores, lo serán de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

9.2.- La publicidad se efectuará mediante convocatoria que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, así como en el Tablón Anuncios de Personal del Ayuntamiento de Teruel, siendo igualmente objeto de publicación en dicho Tablón, las resoluciones de dichas convocatorias. Con carácter previo a su publicación, las convocatorias serán dadas a conocer al Comité de Empresa.

9.3.- El orden de prelación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo será el siguiente:

- (a) Reingreso de excedentes.
- (b) Provisión de puestos de trabajo mediante Concurso (traslados) y Promoción profesional (interna), y por el orden señalado.
- (c) Selección de personal (nuevo ingreso).

La aprobación de la oferta pública será comunicada por escrito al Presidente del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Teruel.

9.4.- Atendiendo a los Acuerdos Administración –Sindicatos de ámbito Estatal o Autonómico, y a los propios que puedan establecerse entre el Ayuntamiento de Teruel y los representantes de los trabajadores a su servicio, y siempre que el Ayuntamiento de Teruel lo estime oportuno, el personal laboral fijo podrá participar en el proceso selectivo de promoción profesional interna para acceder a las plazas de personal funcionario, así

como participar en los procesos de funcionarización de aquellos puestos de trabajo que pudieran establecerse.

Cualquiera de los procesos se establecerá en las propias bases.

9.5.- Procedimiento de libre designación. Sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de Secretarías de altos cargos del Ayuntamiento de Teruel, los puestos de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en la relación de puestos de trabajo y el puesto de trabajo de conductor de la Alcaldía.

El procedimiento a seguir será el establecido en el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, adaptándolo a las peculiaridades del Ayuntamiento de Teruel.

Los artículos 9-10-11-12 y 13 entrarán en vigor en el primer proceso selectivo que se convoque una vez publicado en el B.O. de la Provincia de Teruel, el texto íntegro del presente convenio, rigiéndose los procesos selectivos convocados con anterioridad por el Convenio colectivo anterior al presente.

ARTÍCULO 10.- REINGRESO DE EXCEDENTES.

Para el reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo regulado en el artículo 18.

ARTÍCULO 11.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO (TRASLADOS).

11.1.- Mediante el concurso de traslados se efectuará la provisión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento se compromete a agilizar los trámites administrativos de dicho proceso, haciéndolo público en todas las dependencias.

11.2.- Podrán participar en los concursos de méritos para la provisión de puestos vacantes todos los trabajadores fijos del Ayuntamiento de Teruel, que reúnan los requisitos necesarios, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto aquellos que estén suspensos en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar mientras dure la suspensión, siempre que hayan prestado dos años de servicio activo, con carácter laboral fijo, en el Ayuntamiento de Teruel en un puesto de trabajo equiparado al mismo grupo que el puesto objeto del concurso.

11.3.- La presentación de instancias para optar al concurso se llevará a cabo en el plazo de 20 días hábiles desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel. El listado de admitidos y excluidos se publicará en el plazo de los 15 días hábiles siguientes y el plazo total de la resolución de los concursos establecidos en los artículos 11 y 12 no superará los dos meses siguientes. Dicha resolución se adoptará por el órgano municipal competente, previa propuesta de la Comisión de Valoración designada al efecto.

11.4.- La Comisión de Valoración estará formada por:

PRESIDENTE: El de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.

VOCALES:

- Dos representantes de la Corporación o técnicos designados por la Alcaldía.

- Dos representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel designados por el Comité de Empresa.

SECRETARIO: El de la Corporación o funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Teruel, en quien delegue, con voz y sin voto.

Todos los vocales deberán poseer titulación igual o superior a la plaza objeto de la convocatoria. Por lo que respecta a los dos vocales de los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel, siempre que sea posible.

11.5.- Cuando el Ayuntamiento de Teruel o el Comité de Empresa lo estimen pertinente, se podrán designar por el órgano municipal competente los especialistas necesarios en la materia según la índole de los puestos a cubrir, su nivel profesional y/o la prueba a realizar, en calidad de asesores.

11.6.- Los méritos a valorar serán los que se establecen a continuación:

11.6.a) TRABAJO DESEMPEÑADO:

En función del tiempo de servicios prestados, se estará a lo dispuesto a continuación:

11.6.a.1) Por cada año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Teruel como personal laboral fijo, fijo discontinuo o como funcionario de carrera, en plaza equiparada a grupo igual para personal laboral, o en grupo igual para funcionarios, al Grupo al que se encuentra equiparada la plaza convocada, todo ello dentro del mismo servicio municipal, 0,10 puntos por mes trabajado.

El cómputo de servicios se realizará de la siguiente forma:

Se reducirán la totalidad de servicios prestados a meses, computándose como mes completo el período de días que exceda de 15 días y se depreciará la fracción igual o inferior a 15 días.

El presente apartado tendrá una puntuación máxima de cuatro puntos.

Una vez alcanzada en este apartado la puntuación máxima de cuatro puntos prevista en el párrafo anterior, y al objeto de valorar la antigüedad del trabajador, los servicios prestados que excedan de dicho tope, se valorarán a razón de 0,05 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 10 puntos.

11.6.a.2) Por cada año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Teruel, como personal laboral fijo, fijo discontinuo o como funcionario de carrera, en plaza equiparada a grupo igual para personal laboral, o en grupo igual para funcionarios, al Grupo al que se encuentre equiparada la plaza convocada, todo ello en diferente servicio municipal, 0,05 puntos por mes trabajado.

El cómputo de servicios se realizará de la siguiente forma:

Se reducirán la totalidad de servicios prestados a meses, computándose como mes completo el período de días que exceda de 15 días y se depreciará la fracción igual o inferior a 15 días.

El presente apartado tendrá una puntuación máxima de cuatro puntos.

Una vez alcanzada en este apartado la puntuación máxima de cuatro puntos prevista en el párrafo anterior, y al objeto de valorar la antigüedad del trabajador, los servicios prestados que excedan de dicho tope, se valorarán a razón de 0,05 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 10 puntos.

11.6.b).- FORMACIÓN.

Por cursos de formación y perfeccionamiento realizados por los aspirantes, en calidad de alumnos o impartidores, que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, se valorarán cada uno de ellos de la siguiente forma:

- Cursos de hasta 20 horas, 0,10 puntos por curso.
- Cursos de 21 a 40 horas, 0,20 puntos por curso.
- Cursos de 41 a 60 horas, 0,30 puntos por curso.
- Cursos de 61 a 80 horas, 0,40 puntos por curso.
- Cursos de 81 a 200 horas, 0,50 puntos por curso.
- Cursos de 201 horas en adelante, 0,60 puntos por curso.

La puntuación máxima en este apartado será de dos puntos.

En caso de empate se dirimirá mediante la aplicación analógica del mecanismo establecido en el artículo 44.4) del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que en función del baremo establecido en el presente convenio, el orden será el siguiente:

1. Valoración de trabajo desarrollado en el Ayuntamiento de Teruel, apartado 11.6.a.1)
2. Valoración de trabajo desarrollado en el Ayuntamiento de Teruel, apartado 11.6.a.2)
3. Cursos de formación y perfeccionamiento.

De persistir el empate se procederá a la eliminación de los topes máximos, respecto de cada uno de los apartados, resolviéndose por orden de mayor a menor puntuación.

Y de persistir nuevamente el empate se resolverá por sorteo público.

11.7.- En caso de renuncia, del candidato seleccionado antes de formalizar el contrato, se cubrirá la plaza por orden de puntuación de los restantes candidatos al concurso de traslados.

ARTÍCULO 12.- PROMOCIÓN PROFESIONAL (Interna).

12.1.- La promoción interna consiste en el ascenso desde una categoría perteneciente, por equiparación, a un Grupo de titulación, a otra categoría perteneciente, también por equiparación, a un Grupo de titulación inmediatamente superior. Del mismo modo podrán participar a puestos del mismo grupo.

Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida para el puesto de trabajo convocado, tener una antigüedad de al menos dos años de servicio activo, como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Teruel en puesto de trabajo equi-

parado al Grupo al que pertenezcan, cualquiera que sea su situación administrativa, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

12.2.- Los trabajadores equiparados al Grupo D, que carezcan de la titulación exigida, podrán participar en las convocatorias de promoción, para puestos equiparados al Grupo C, siempre que tengan una antigüedad de diez años, en puestos equiparados al Grupo D, o bien cinco años de antigüedad en puestos equiparados a dicho Grupo y que posteriormente superen un curso específico de formación que se basará en criterios objetivos.

12.3.- Los trabajadores equiparados al Grupo E podrán optar a la promoción, para puestos equiparados al Grupo D, aún careciendo del título de Graduado Escolar o equivalente, teniendo acreditada la permanencia, en puestos equiparados al Grupo E, de al menos 10 años, pudiendo optar en este momento a los puestos requeridos o bien cinco años de antigüedad en puestos equiparados a dicho Grupo y que posteriormente superen un curso específico de formación que se basará en criterios objetivos.

12.4.- El ascenso por promoción interna, será en todo caso mediante Concurso-Oposición, estableciéndose para la fase de Oposición pruebas teóricas o prácticas de carácter eliminatorio sobre cuestiones relacionadas con el puesto a cubrir. Dichas pruebas se calificarán de la siguiente forma:

Forma de calificación del ejercicio.

a) En el supuesto de que el ejercicio a calificar conste solamente de una prueba:

1.- Cada miembro del tribunal calificador otorgará una puntuación (de cero a diez puntos).

2.- De la puntuación otorgada por cada uno de los miembros del tribunal se realizará la media aritmética.

3.- El cociente obtenido se tomará como base para eliminar todas aquellas puntuaciones que difieran en más o en menos de dos puntos de la media obtenida.

4.- De las puntuaciones restantes se practicará la media aritmética, siendo ésta la puntuación del ejercicio.

b) En el supuesto de que el ejercicio a calificar se considere como un sólo ejercicio pero el mismo conste de varias pruebas:

1.- Se calificarán cada una de las pruebas de que conste por separado.

2.- Cada miembro del tribunal calificador otorgará una puntuación (de cero a diez puntos).

3.- De la puntuación otorgada por cada uno de los miembros del tribunal se realizará la media aritmética.

4.- El cociente obtenido se tomará como base para eliminar todas aquellas puntuaciones que difieran en más o en menos de dos puntos de la media obtenida.

5.- De las puntuaciones restantes se practicará la media aritmética, siendo ésta la puntuación de la prueba que se trate.

6.- La puntuación final del ejercicio será la media aritmética de la suma de todas las medias arit-

méticas resultantes de cada una de las pruebas de que conste el ejercicio.

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas en el mismo día en que se acuerden y serán expuestas en el Tablón de Anuncios de Personal del Ayuntamiento de Teruel, publicándose exclusivamente la relación de aspirantes que hayan superado dicho ejercicio.

La calificación final de las pruebas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en los distintos ejercicios.

Quedarán eliminados aquellos aspirantes que no superen un mínimo de 5 puntos.

En la fase de méritos si procede, se estará a:

TRABAJO DESEMPEÑADO:

Por cada año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Teruel, como personal laboral con carácter fijo, fijo discontinuo o como funcionario de carrera, en plaza equiparada a Grupo inmediato inferior para personal laboral, o en Grupo inferior para funcionarios, al Grupo al que se encuentra equiparada la plaza convocada, todo ello dentro del mismo servicio municipal, 0,10 puntos por mes trabajado.

El cómputo de servicios se realizará de la siguiente forma:

Se reducirán la totalidad de servicios prestados a meses, computándose como mes completo el período de días que exceda de 15 días y se depreciará la fracción igual o inferior a 15 días.

El presente apartado tendrá una puntuación máxima de cuatro puntos.

Una vez alcanzada en este apartado la puntuación máxima de cuatro puntos prevista en el párrafo anterior, y al objeto de valorar la antigüedad del trabajador, los servicios prestados que excedan de dicho tope, se valorarán a razón de 0,05 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 10 puntos.

Por cada año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Teruel, como personal laboral fijo, fijo discontinuo, o como funcionario de carrera, en plaza equiparada a Grupo inmediato inferior para personal laboral, o en Grupo inferior para funcionarios, al Grupo al que se encuentre equiparada la plaza convocada, todo ello en diferente servicio municipal, 0,05 puntos por mes trabajado.

El cómputo de servicios se realizará de la siguiente forma:

Se reducirá la totalidad de servicios prestados a meses, computándose como mes completo el período de días que exceda de 15 días y se depreciará la fracción igual o inferior a 15 días.

El presente apartado tendrá una puntuación máxima de cuatro puntos.

Una vez alcanzada en este apartado la puntuación máxima de cuatro puntos prevista en el párrafo anterior, y al objeto de valorar la antigüedad del trabajador, los servicios prestados que excedan de dicho tope, se valorarán a razón de 0,05 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 10 puntos.

FORMACIÓN:

Por cursos de formación y perfeccionamiento realizados por los aspirantes, en calidad de alumnos o impartidores, que versen sobre materias di-

rectamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, se valorarán cada uno de ellos de la siguiente forma:

- Cursos de hasta 20 horas, 0,10 puntos por curso.

- Cursos de 21 a 40 horas, 0,20 puntos por curso.

- Cursos de 41 a 60 horas, 0,30 puntos por curso.

- Cursos de 61 a 80 horas, 0,40 puntos por curso.

- Cursos de 81 a 200 horas, 0,50 puntos por curso.

- Cursos de 201 horas en adelante, 0,60 puntos por curso.

La puntuación máxima de este apartado será de 2 puntos.

12.5.- En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración, se estará a lo dispuesto en el art. 11.4) y 11.5) del presente Convenio.

12.6.- Con carácter previo a su aprobación por el órgano municipal competente, las Bases de las convocatorias serán debatidas por el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Teruel.

12.7.- En caso de renuncia del candidato seleccionado, antes de formalizar el contrato, se cubrirá la plaza por orden de puntuación de los restantes candidatos al concurso-oposición de promoción interna.

ARTÍCULO 13.- SELECCIÓN DE PERSONAL (Nuevo ingreso).

13.1.- Una vez realizados, si procede, los procesos selectivos anteriormente descritos, aquellas plazas que no hayan sido cubiertas por los sistemas anteriores, serán convocadas para personal de nuevo ingreso, en el plazo máximo de tres meses.

Se establece como sistema de selección el concurso, concurso-oposición u oposición libre, teniendo en cuenta las condiciones que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar de conformidad con las bases aprobadas por el Ayuntamiento.

En los supuestos de concurso o concurso-oposición se especificarán los méritos, su correspondiente valoración, así como los medios de acreditación de los mismos.

Serán requisitos generales para el ingreso en el Ayuntamiento:

a) Ser español o de nacionalidad de algún Estado miembro de la Unión Europea en los términos previstos en el artículo 37 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que modifica la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, de acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

b) Tener cumplidos 18 años de edad.

c) Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias en cada caso.

d) No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las correspondientes funciones, expedido por facultativo colegiado.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

13.2. La composición del Tribunal de selección será la descrita en el artículo 11.4) del presente Convenio.

Por la Alcaldía-Presidencia se podrán designar asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Las bases de las convocatorias serán debatidas con el Comité de Empresa con anterioridad a su aprobación por el órgano municipal competente.

13.3.- En el caso en el que proceda valorar méritos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.6) del presente Convenio.

13.4.- Se creará bolsa de trabajo para todas las categorías y plazas de la oferta pública, que sean objeto de convocatoria para nuevo ingreso.

Para el funcionamiento de dicha bolsa se elaborará un reglamento de funcionamiento de la misma.

ARTÍCULO 14.- PROCEDIMIENTO DE INGRESO EXTRAORDINARIO.

Será de aplicación este procedimiento para la provisión de puestos mediante contrato de duración determinada, que se concrete en los siguientes casos:

- Contratos de interinidad, tales como:

- Situaciones que urgen por bajas temporales superiores a dos meses, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, en tanto éste mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo, siempre que haya consignación presupuestaria al efecto.

- Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario.

- Otros supuestos (excedencias, suspensiones de contratos, licencias maternales, etc.)

- Contratos para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, de conformidad con la normativa vigente.

- Contratos para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, de conformidad con la normativa vigente.

Para este último supuesto, contrato eventual por circunstancias de la producción, artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y cuya normativa aplicable, al día de la fecha, es la siguiente:

- Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

- Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (artículo 28).

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio fuese modificada la normativa vigente, y como consecuencia de dicha modificación fuese modificada la duración de la presente modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en dicha normativa, significándose a tal efecto, que la duración máxima de este contrato será la máxima prevista en la nueva normativa.

- Para la cobertura de estas plazas el procedimiento a seguir será:

1.- Seguimiento de la bolsa de empleo en las categorías en las que exista.

2.- Cuando no exista bolsa de empleo se seguirán los siguientes procedimientos para la selección de los candidatos:

a) Remisión de Oferta Pública de Empleo al INAEM.

b) Procedimiento de selección por el propio Ayuntamiento.

ARTÍCULO 15.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

15. 1.- Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar al personal laboral fijo de los distintos departamentos afectados por este Convenio con carácter preferencial y rotatorio, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior, siempre que estén en posesión de la titulación requerida para dicho puesto de trabajo o posean una antigüedad de 10 años, siempre y cuando la titulación para dicho puesto de trabajo no sea imprescindible, por un período no superior a seis meses en un año u ocho en dos años.

En el supuesto de que en determinados servicios municipales, no existan más trabajadores interesados para aplicar el carácter rotatorio, no se tendrá en cuenta el tope de duración antes señalado, siendo éste hasta que las necesidades del servicio lo requieran.

15. 2.- No obstante lo anterior el Ayuntamiento convocará la plaza, si ésta se encuentra vacante, al objeto de que se cubra por personal laboral fijo, en la oferta pública del año siguiente.

15.3.- Cuando desempeñe trabajos de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la categoría del puesto de superior categoría.

15.4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y derechos de su categoría profesional y comunicándolo al mismo tiempo al Comité de Empresa.

El presente artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

ARTÍCULO 16.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o integridad física o psíquica de un determinado trabajador, el Ayuntamiento de Teruel vendrá obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud. El puesto deberá ser acorde con su conocimiento, sin mengua de retribución alguna.

En todos los casos contemplados en el párrafo anterior será preceptivo el dictamen facultativo contradictorio que acredite el daño causado, la necesidad de un cambio de puesto de trabajo y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de los grados que señala el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

En el presente caso, y de acceder la Corporación al cambio de puesto de trabajo solicitado por el trabajador, si éste se encontrara en situación de incapacidad temporal, el cambio de puesto de trabajo no surtirá efectos hasta tanto se reincorpore el trabajador con el correspondiente parte de alta médica.

Los trabajadores que por motivos de salud, de edad, u otras circunstancias sobrevenidas, vean disminuida su capacidad de trabajo sin que ello suponga ineptitud, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, sin mengua de retribución alguna. Será preceptivo el dictamen médico contradictorio acreditativo de tal situación.

Con carácter general para todos los supuestos contemplados en el presente artículo, el Ayuntamiento de Teruel podrá someter a los trabajadores afectados por el presente artículo a reconocimientos médicos periódicos para comprobar si persiste la situación que dio origen al cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de que al trabajador se le declare una incapacidad permanente, parcial o total, declarada por el INSS para su puesto de trabajo, se procederá por el Ayuntamiento de Teruel, en el caso de que el trabajador así lo solicite, al cambio de puesto de trabajo actual, por otro más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo nivel, dando lugar a la correspondiente modificación del contrato de trabajo y con respeto, en todo caso de la antigüedad inicial.

En este caso, la determinación del nuevo puesto de trabajo compatible con el estado actual del trabajador, se determinará en el seno de la Comisión Paritaria atendiendo a lo informado por el servicio de vigilancia de la salud contratado por el Ayuntamiento de Teruel.

Solicitado el cambio de puesto de trabajo por el trabajador con invalidez permanente, parcial o total, y siempre que exista vacante compatible con su nueva situación en cualquiera de los departamentos del Ayuntamiento de Teruel, éste se compromete a asumir la diferencia retributiva entre la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% del sueldo por todos los conceptos,

respecto del puesto de trabajo, desde la fecha de la solicitud hasta la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo. La percepción de este complemento de la prestación de la Seguridad Social conlleva la obligación de la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el trabajador afectado por el presente artículo proceda del último nivel, el cambio del puesto de trabajo se podrá efectuar dentro del mismo nivel o en el nivel inmediatamente superior, debiendo percibir, la diferencia retributiva entre la categoría del trabajador y la función que efectivamente realice

ARTÍCULO 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

17. 1.- En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

17.2.- Las equiparaciones a Grupos de clasificación, del personal laboral del Ayuntamiento de Teruel, se establecen en cinco, con las categorías profesionales que en cada uno seguidamente se especifican:

Grupo A:

- Técnico Deportivo
- Psicólogo

Grupo B:

- Director-Coordenador Centro Municipal Servicios Sociales
- Trabajador Social
- Educador
- Técnico Turismo

Grupo C:

- Archivero
- Animador Juventud y Deportes
- Oficial mantenimiento instalaciones deportivas
- Administrativo
- Técnico Deportivo Socorrista
- Monitores Colonias Urbanas Verano

Grupo D:

- Auxiliar Administrativo Centro Municipal de Servicios Sociales
- Oficiales Grúa
- Capataz de limpieza
- Subcapataz de limpieza
- Oficiales conductores del Servicio municipal de limpieza viaria, riegos, recogida domiciliar de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado.

- Oficial 2ª Administrativo Deportes

- Oficial 2ª Mantenimiento Deportes

- Socorristas monitores

- Animador Juventud y Deportes

- Auxiliar Animador Juventud y Deportes

- Oficiales jardineros

- Auxiliar Oficina Turismo

Grupo E:

- Auxiliar hogar

- Limpiadoras

- Peones especializados del Servicio municipal de limpieza viaria, riegos, recogida domiciliar de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado.

- Peones jardineros

- Conserje mantenimiento y conservación instalaciones deportivas.

17.3.- Las distintas categorías de cada uno de los Grupos, conllevarán la asignación del nivel correspondiente, que serán los que figuran en el anexo II del presente convenio.

ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

18.1.- El trabajador mientras permanezca en situación de excedencia no percibirá retribución alguna.

18.2.- Excedencia forzosa.

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

a) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

c) Contrato de trabajo o prestación de servicios en Organismos Internacionales o Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración.

d) Cuando sea nombrado asesor de la institución del Justicia de Aragón.

e) Cuando pase a desempeñar un puesto de trabajo en una Organización No Gubernamental.

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

18.3 Para el cuidado de hijos y de familiares-

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

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

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

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

Si el trabajador no comunica su reincorporación de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, perderá el derecho al reingreso y quedará extinguido su contrato de trabajo con efectos de la

fecha de finalización de la excedencia, salvo que en el mismo plazo señalado para comunicar su reincorporación solicite pasar a otra situación de las contempladas en el Convenio Colectivo y le sea concedida.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los tres años el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

18.4.- Por razón de incompatibilidad.-

El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio origen a dicha incompatibilidad.

El desempeño por parte de algún trabajador del Ayuntamiento de Teruel en un puesto de confianza o asesoramiento especial, o en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargos señalados en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, quedará en la situación de excedencia por incompatibilidad.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de in-

compatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos.

El tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por incompatibilidad, no se computará a ningún efecto.

18.5.- Suspensión del contrato de trabajo.-

El trabajador con un año de servicio continuado podrá solicitar, con una antelación de 1 mes, la suspensión de su contrato de trabajo por un tiempo superior a 6 meses y como máximo 5 años.

El tiempo que dure esta suspensión no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro y conllevará, en su caso, la pérdida del derecho a disfrutar de vivienda.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y en ella se indicará el tiempo de suspensión que solicita. Dicha suspensión deberá pactarse en el plazo de un mes, dando derecho a reserva de plaza de la misma categoría.

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

El trabajador deberá solicitar al Ayuntamiento de Teruel la incorporación a su puesto de trabajo con una antelación mínima de un mes.

No podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior y el trabajador se reincorporó.

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

18.6.- Las plazas cuyos titulares se encuentren en excedencia y suspensión de contrato, el Ayuntamiento de Teruel vendrá obligado a dotarlas anualmente en el Presupuesto Municipal dichas plazas.

El presente artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

ARTÍCULO 19.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral máxima para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, será de 35,00 horas semanales en jornada habitual, siendo ésta, si las necesidades del servicio lo permiten, con carácter general de lunes a viernes.

En el supuesto de que las necesidades del servicio impongan la necesidad de trabajar sin ese carácter general de lunes a viernes, el trabajador, en todo caso, tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

La jornada del personal del Servicio Municipal de Deportes, con funciones docentes, será la establecida en el párrafo primero de este artículo, de las cuales 20 horas como máximo serán lectivas y el resto, de preparación de dichas clases. La jornada docente de este personal no podrá ser superior a cinco horas diarias.

No obstante lo anterior el número de horas de trabajo semanal será revisable por este Ayuntamiento cuando en el ámbito nacional o autonómico dicha jornada de trabajo sea reducida para los tra-

bajadores de dicha Administración General del Estado o de la Administración Autonómica.

La jornada laboral para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Teruel, incluido en el vigente convenio de empresa, será de:

1.- Para los trabajadores cuyo trabajo no se realice a turnos y no estén dotados del complemento específico de dedicación exclusiva: será de 35 horas semanales de lunes a viernes.

2.- Para los trabajadores cuyo trabajo no se realice a turnos y estén dotados del complemento de dedicación exclusiva: será de 35 horas semanales de lunes a viernes y además la realización de 110 horas anuales más según necesidades del servicio, de conformidad con los Jefes respectivos.

3.- Para los trabajadores cuyo trabajo se realice a turnos y perciban el complemento específico por dedicación exclusiva: para el año 2004 será de 1.608 horas.

Dentro de las 1.608 horas se encuentran incluidos los ocho días de asuntos propios sin justificar. De este modo no han de figurar previamente en los correspondientes cuadrantes, de antemano, las fechas de disfrute de dichos días de asuntos propios sin justificar.

4.- Para los trabajadores cuyo trabajo se realice a turnos y no perciban el complemento específico por dedicación exclusiva: para el año 2004 será de 1.498 horas.

Dentro de las 1.498 horas se encuentran incluidos los ocho días de asuntos propios sin justificar. De este modo no han de figurar previamente en los correspondientes cuadrantes, de antemano, las fechas de disfrute de dichos días de asuntos propios sin justificar.

- Para los apartados 3 y 4, el cómputo anual de horas se ha calculado tomando como base 22 días laborales de vacaciones.

- Para los apartados 3 y 4, para el año 2005 y sucesivos de vigencia del presente Convenio se dictará Resolución anualmente por la Alcaldía – Presidencia señalando para los supuestos 3 y 4 el cómputo anual de horas de trabajo.

- Para los apartados 3 y 4, en el supuesto de que en el cómputo del disfrute de permisos de vacaciones correspondan 23 días laborales (al ser disfrutadas en un solo período, de fecha a fecha), habrá que ajustar el cómputo anual de horas a trabajar, de tal modo que se deducirán del total de jornada anual 6 horas (correspondientes a un día de jornada habitual con reducción de verano).

En todo caso el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

El presente artículo 19 entrará en vigor el día 1 de enero de 2005.

ARTÍCULO 20.- CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral anual, será el que se fije para cada año con arreglo a la legislación vigente.

Tendrán la consideración de festivos para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre y el martes de Vaquillas.

En el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, se com-

putarán a favor del trabajador como dos días más de asuntos propios sin justificar.

Cuando hayan fiestas nacionales o autonómicas que coincidan en sábado y este día sea de descanso semanal para el trabajador municipal, se compensará cada una con un día más de asuntos propios sin justificar. El presente párrafo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

ARTÍCULO 21.- EXCESOS DE JORNADA, HORARIOS ESPECIALES Y PAUSA..

21.1. Ante los diferentes servicios existentes en el Ayuntamiento y considerando la potestad organizativa de la Corporación, y de conformidad con la legislación vigente, se establecerán por la Corporación los horarios y turnos de trabajo, en su caso, del personal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia y flexibilidad, negociándose previamente, los cambios sustanciales, con el Comité de Empresa.

Por lo que respecta a la turnicidad, a los trabajos nocturnos y al servicio de limpieza del mercado, se negociará anualmente la cartelera con el Comité de Empresa

21.2. A todos los efectos se considerará exceso de jornada, aquella que exceda de la señalada en el artículo 19 del presente Convenio, con la excepción de aquellos puestos de trabajo que tengan asignado el complemento específico correspondiente al concepto de dedicación exclusiva.

21.3. En el supuesto de que la jornada no se desarrollase de lunes a viernes, se tendrá en cuenta:

- Al finalizar dicha jornada, en todo caso, se disfrutarán los dos días de descanso ininterrumpido.

- Si dentro de los cinco días de jornada trabajados estuviera comprendido un domingo, se percibirá además el plus de festivo por ese domingo trabajado.

- Si dentro de los cinco días de jornada trabajados estuviera comprendido un día inhábil que no sea domingo, se percibirá además el plus de festivo correspondiente a ese día inhábil trabajado y además también se compensará al trabajador con un día de libranza, exclusivamente para aquellos trabajadores cuya jornada laboral se compute semanalmente.

- Para el supuesto de trabajos a turnos y cuya jornada laboral se realice atendiendo al número de horas anuales, si dentro de los cinco días de jornada trabajados estuviera comprendido un día inhábil que no sea domingo, se percibirá además el plus de festivo correspondiente a ese día inhábil trabajado.

- Si dentro de los dos días ininterrumpidos de descanso semanal se encuentra comprendido un día inhábil que no sea ni sábado ni domingo, se compensará además al trabajador con un día de libranza, para garantizarle así al trabajador su disfrute de la totalidad de los días inhábiles previstos en el calendario laboral que se apruebe anualmente, salvo para los trabajadores que realicen su jornada en cómputo anual.

21.4 .- Se establece una jornada especial para determinadas épocas del año con arreglo a las siguientes consideraciones:

- SEMANA SANTA.- La jornada será de martes santo hasta el domingo, ambos inclusive, de seis horas diarias de trabajo. El lunes de Pascua será de cinco horas de trabajo.

- FIESTAS DEL ÁNGEL.- Durante las "Fiestas del Ángel" la jornada será de 5 horas diarias de trabajo. Dicha reducción de jornada comenzará desde el día en que comiencen las Ferias y Vaquilla del Ángel.

- VERANO.- Durante el período comprendido desde el 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, la jornada será de 6 horas diarias de trabajo.

- NAVIDAD.- Desde el 22 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, la jornada será de cinco horas diarias de trabajo.

- MEDIEVALES.- El viernes de medievales la jornada será de cinco horas de trabajo.

21.5.- La reducción de jornada correspondiente a estas épocas no será recuperable.

21.6.- Todos los trabajadores con jornada continuada disfrutarán de una pausa de 30 minutos diarios dentro de su jornada laboral, que se computará como de trabajo efectivo.

En el caso de que los trabajadores tengan jornada partida, dicha pausa se fraccionará en dos de quince minutos cada una, una por cada parte de jornada.

El responsable de cada servicio distribuirá dicho descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrán estar ausentes al mismo tiempo más de la mitad del personal.

Los trabajadores tanto de jornada continua como de jornada partida que por causas excepcionales no puedan disfrutar de la presente pausa serán compensados con tiempo de no permanencia en el servicio.

21.7.- INTERRUPCIÓN DEL DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores que por razones del servicio sean llamados a trabajar fuera de la jornada de trabajo que ha quedado reflejada en el artículo 19 del presente Convenio (jornada laboral), no realizarán dicho trabajo, con cargo a la dedicación exclusiva, en caso de tener asignado dicho complemento, y percibirán las siguientes cantidades:

- 120 euros por noche trabajada.

- 75 euros por jornada normal.

- 40 euros por media jornada.

En el caso de que sean llamados en día festivo, entendiéndose como tales los fijados en el calendario laboral de cada año, percibirán además la cantidad correspondiente por festivo trabajado.

En tal supuesto no se disfrutará de día compensatorio al percibir dicha gratificación.

A tal efecto y por lo que respecta al Servicio Municipal de limpieza viaria, riegos, recogida domiciliar de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado, se elaborarán dos bolsas, en ambos casos de forma voluntaria entre los trabajadores de dicho servicio, una correspondiente a oficiales conductores y otra correspondientes a peones especializados, de tal forma que en caso de inte-

rupción del descanso semanal, dichas incidencias se resolverán a través de dichas bolsas y por el orden establecido en las mismas.

El presente apartado entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

ARTICULO 22. - VACACIONES.

22.1.- Los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel podrán disfrutar de sus vacaciones anuales durante un mes o 22 días hábiles. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter. Los trabajadores temporales disfrutarán las vacaciones de forma proporcional al período de servicios.

En el supuesto de acreditar los años de antigüedad en la Administración Pública, se disfrutará de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles
- Veinte años de servicios: Veinticuatro días hábiles
- Veinticinco años de servicios: Veinticinco días hábiles
- Treinta o más años de servicios: Veintiséis días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

El periodo vacacional preferente será del 15 de junio al 30 de septiembre.

22.2. - En el caso de que por estrictas necesidades del servicio, sea preciso que el trabajador disfrute vacaciones fuera del periodo vacacional preferente, éstas se incrementarán en tantos días como días se exceda del periodo vacacional, con un máximo de 10 días.

22.3. - Cuando dentro del citado período vacacional, se cerrase algún centro de trabajo, el personal que preste sus servicios en aquel, disfrutará sus vacaciones en esas fechas. Del mismo modo el personal relacionado con colegios públicos y todo aquel que desarrolle tareas de docencia, disfrutará sus vacaciones acomodándose al calendario vacacional que fije el organismo correspondiente.

22.4. - El plan anual de vacaciones de todo el personal laboral, se elaborará de acuerdo con los trabajadores, el Jefe del Servicio y con el visto bueno del Sr. Concejal Delegado de los Servicios del Área de Función Pública y Servicios Generales, correspondiente a cada año, con una antelación de 1 mes al del inicio del periodo vacacional, a fin de que todo el personal pueda conocer con la debida antelación las fechas en las que les corresponden las vacaciones y caso de no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir en el presente año, estableciéndose un sistema rotativo que determinará la prioridad en los años sucesivos.

22.5.- A las vacaciones no podrán acumularse ningún tipo de permisos ni días de asuntos propios, salvo el permiso por matrimonio.

ARTÍCULO 23.- PERMISOS.

23.1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por tiempo determinado.

Con razonable antelación, el trabajador debe poner en conocimiento del Ayuntamiento el motivo de su ausencia del puesto de trabajo. Igualmente, debe justificar, previa o posteriormente, el motivo alegado.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

a) Hasta seis días por fallecimiento de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad o persona con la que conviva maritalmente y cuatro días en el caso de parientes de segundo grado.

b) Hasta diez días por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, padres, hijos, hermanos y demás parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá prorrogarse por causa debidamente justificada. Este permiso no tendrá por objeto el descanso del trabajador, sino la atención del enfermo.

c) Siete días naturales por adopción de hijo o alumbramiento de esposa o persona con la que conviva maritalmente, iniciándose el cómputo de los referidos días el mismo día en que se produzca el nacimiento.

A tal efecto se significa que si el nacimiento se produce cuando el trabajador municipal ya ha comenzado su jornada laboral el inicio del cómputo de días se realizará el día siguiente hábil.

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

e) Un día (el de celebración del acto) en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de dos días cuando haya de hacerse desplazamiento no superior a 300 Km de distancia y de tres días cuando el desplazamiento sea superior. Igual criterio se aplicará en los casos de bautizo o primera comunión de hijos, hermanos y nietos.

f) Cuatro días hábiles por traslado de domicilio. Se justificará con el cambio de domicilio en el Padrón de Habitantes.

g) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

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

i) Hasta 12 días al año por asuntos particulares y por causas debidamente justificadas, que no podrán utilizarse globalmente sino solo aquellos que sean estrictamente necesarios. Para poder hacer uso de este permiso se deberán haber consumido los días por asuntos propios sin justificar.

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración.

k) Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquel personal que se halle en una situación crítica por causas muy graves.

l) Por matrimonio, veinte días, que podrán acumularse a cualquier otro permiso o a las vacaciones anuales.

m) Gestación.- Las trabajadoras municipales gestantes pueden ausentarse del trabajo por el

tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras en período de gestación, podrán optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo si lo hubiere, adecuado a sus condiciones físicas si así se aconseja por prescripción facultativa. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá inmediatamente a su incorporación a su puesto de origen.

n) Lactancia de hijo.- Para la lactancia, natural o artificial, de un menor de 9 meses la trabajadora tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Con la misma finalidad, la mujer puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En su caso, se multiplicará la duración del permiso para el cuidado simultáneo de los hijos menores de 9 meses.

El permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles.

o) A los trabajadores que por procesos electorales presten su servicio en un puesto de trabajo, y siempre y cuando no esté el trabajador prestando servicios dentro de su jornada laboral, se les compensará a razón de hasta once horas, 1 día de permiso, y si fuese más de once horas, 2 días de permiso.

El presente permiso se disfrutará preferentemente al día siguiente o bien dentro de la misma semana.

23.2. Se entenderán los días de los citados permisos como días naturales, salvo que en alguno de los apartados se diga lo contrario, comprometiéndose ambas partes a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en el apartado 23.1) así como a no obstaculizar su disfrute.

23.3. Los trabajadores tendrán derecho a ocho días de asuntos propios sin justificar que no podrán acumularse a las vacaciones anuales y de los que cuatro de ellos como máximo podrán utilizarse en el período comprendido entre el 10 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, perdiendo el derecho de su disfrute si a esta fecha no se ha consumido, siempre atendiendo a las necesidades del servicio y previo conforme del responsable del servicio.

La misma limitación temporal se establece respecto de lo señalado en los artículos 23.1.o) y 28 del presente Convenio.

23.4. En aquellas cuestiones no contempladas en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar.

ARTÍCULO 24.- LICENCIAS.

24.1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

a.- 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 seis años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Igual criterio se aplicará en los casos de estricta necesidad, a los trabajadores que tengan a su cuidado directo ancianos que padezcan especial dificultad para valerse por sí mismos.

b.- Se procurará fijar de común acuerdo el momento del disfrute de la reducción de jornada prevista en el párrafo anterior. A tal efecto los responsables de personal deberán exigir la acreditación oportuna facilitando la posibilidad del ejercicio del derecho a la vez que se intente por ambas partes causar el menor trastorno posible a la organización del servicio público.

En caso de que no se llegue a un acuerdo la elección corresponderá al trabajador, debiendo preavisar con tiempo suficiente para garantizar la prestación del servicio.

El presente artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

24.2. LICENCIAS SIN SUELDO.

Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Teruel, podrán solicitar licencia sin sueldo por un máximo de cuatro meses cada dos años, no siendo de aplicación esta medida a los trabajadores contratados temporalmente, dado el carácter temporal de su relación laboral. Dicha licencia estará condicionada a las necesidades del servicio.

24.3.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones correspondientes, darán lugar a licencias de carácter inmediato con plenitud de las retribuciones, pudiendo ejercer control periódico de la situación de baja procediéndose en su caso a la revisión de tal situación o a iniciar los trámites oportunos para solicitar la incapacidad en el grado que corresponda.

La enfermedad común, deberá de acreditarse con el parte de baja correspondiente expedido por el facultativo que corresponda y debiendo presentarse en la Unidad Administrativa de Personal en el plazo máximo de tres días, del mismo modo se presentarán los partes de confirmación semanal.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione igualmente la baja médica, deberá presentarse en el Servicio de Personal el correspondiente parte de baja y declaración de accidente si procede, en un plazo máximo de dos días.

ARTÍCULO 25.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.-

25.1. SUELDO BASE.

El sueldo base correspondiente al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Teruel, será el que resulte de aplicar, por equiparación, el del Grupo de clasificación correspondiente según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se apruebe para cada año.

25.2.- TRIENIOS.

El personal comprendido en este Convenio con contrato laboral indefinido percibirá aumentos perió-

dicos por años de servicio, consistente en el abono de trienios cuyo valor se detalla a continuación:

- Para el año 2004, el valor de los trienios será el mismo que para los trabajadores se viene percibiendo, esto es, todos al importe, por equiparación, del grupo C.

Para plazas encuadradas, por equiparación, a grupos de clasificación superior al grupo C, se abonarán los trienios al importe del grupo, por equiparación, al que pertenezcan.

- Para posteriores años y solamente si la Ley de Presupuestos Generales del Estado del respectivo año lo permite, el valor de los trienios para todo el personal afecto al mismo será el correspondiente al grupo B, con la salvedad de las plazas encuadradas en el grupo A que se percibirán a su grupo.

- Una vez aplicado a los trabajadores el párrafo anterior y si la ley de Presupuestos Generales del Estado para años posteriores, contemplase la posibilidad legal de aplicar el valor de los trienios para todo el personal laboral, por equiparación al grupo A, el mismo será aplicado.

25.3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, se devengarán en los meses de junio y diciembre y el importe de cada una de ellas será el total de una paga mensual de las retribuciones habituales.

Se entiende por retribuciones habituales de cada trabajador las siguientes:

- Sueldo.
- Antigüedad.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, se establece que el mismo entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 y el incremento retributivo de las pagas extraordinarias se hará proporcionalmente, en tres años.

Para el año 2005 la diferencia porcentual existente entre el abono de las pagas extraordinarias al valor actual y el valor del 100% de las mismas se estima, para los trabajadores incluidos en la plantilla laboral del Ayuntamiento de Teruel en un 16,93%, para lo cual las pagas extraordinarias se incrementarán de la siguiente forma:

- Año 2005: El valor actual incrementado en un 5,64%.

- Año 2006: El valor correspondiente al año 2005 incrementado en el tanto por ciento que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el respectivo año, mas el incremento del 5,64%.

- Año 2007: El 100% del total de las retribuciones habituales mensuales de cada trabajador.

25.4.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Se incorpora para el presente año y sucesivos, una cláusula de revisión salarial automática tomando el IPC autonómico como referente, de tal modo que se activa cuando el IPC acumulado de noviembre a noviembre de cada año sea superior al incremento de las retribuciones directas del mismo año aprobado por el Ayuntamiento de Teruel.

En caso de que se active la cláusula de revisión salarial automática se abonará a todos los empleados públicos que se encuentran en activo el día 1 de enero, en un único pago, en el primer cuatrimestre del año, la cantidad resultante de aplicar la diferencia porcentual entre el IPC real y el incremento retributivo aprobado.

Activada la cláusula de revisión salarial en un ejercicio presupuestario, para establecer el incremento de las retribuciones del año se tomará como base las retribuciones del año anterior más la desviación porcentual resultante del IPC, a la que se aplicará el incremento que acuerde el Ayuntamiento de Teruel.

En el supuesto de que se aplique la cláusula de revisión salarial, ésta se percibirá de la siguiente forma:

1. Con respecto al párrafo segundo del presente artículo.- En el primer cuatrimestre del año siguiente se percibirá en un pago única la diferencia porcentual entre el IPC real y el incremento retributivo aprobado.

2. Con respecto al párrafo tercero del presente artículo.- Se creará un complemento nuevo en nómina, denominado IPC, y el valor mensual de éste, para el primer año de revisión será el resultado de dividir entre doce pagas, el importe de la paga única anteriormente expuesta y para posteriores años la fórmula será la misma e incrementado el IPC del año o años anteriores en el tanto por ciento que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

ARTÍCULO 26.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

26.1. COMPLEMENTO DE DESTINO.

Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el Presupuesto anual de la misma con la cuantía que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

26.2. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos 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, aunque al fijarlo, podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

26.3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El complemento de productividad, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa con que el trabajador desempeña sus tareas, no pudiendo ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, siendo facultad del Pleno Municipal la determinación global de la cantidad anual fijada al efecto y que vendrá determinada en el correspondiente Presupuesto de la Corporación. La distribución de dicha productividad, se realizará con el Comité de Empresa

26.4.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Serán las destinadas a retribuir los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, no pudiendo ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, siendo facultad del Pleno Municipal la determinación global de la cantidad anual fijada al efecto y que vendrá determinada en el correspondiente Presupuesto de la Corporación.

Cuando exista una gratificación por servicios extraordinarios, se notificará al Comité de Empresa razonando los motivos de la misma.

ARTÍCULO 27.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que debe realizar como consecuencia de asistencia a cursos, reuniones, coloquios y similares.

El Ayuntamiento de Teruel, se compromete a anticipar el 80% del importe de la cuantía correspondiente antes de realizarse el desplazamiento, de conformidad con la legislación vigente.

A los efectos del percibo de dietas se equipara todo el personal laboral a las dietas correspondientes al grupo A de la normativa vigente aplicable.

ARTÍCULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se establece con carácter general la prohibición de realizar horas extraordinarias realizándose únicamente las consideradas como estructurales o de urgencia que deberán ser autorizadas por la Alcaldía-Presidentencia de la Corporación o Concejal Delegado. Dichas horas serán compensadas en tiempo libre a razón de un día de asuntos propios por cada cuatro horas extraordinarias acumuladas o mediante el abono de la cantidad correspondiente a cada puesto de trabajo, según valores recogidos en el acuerdo plenario municipal de aprobación de retribuciones, siendo el trabajador el que elija la opción correspondiente, siempre que quede atendidas las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 29.- DOMINGOS Y FESTIVOS.

Todos aquellos trabajadores que por las características de su puesto de trabajo desempeñen sus funciones en centros e instalaciones donde habitualmente se presten servicios todo los días de la semana durante todo el año, percibirán la cantidad de 40 euros por cada domingo o festivo trabajado.

Por los festivos de Navidad, Año nuevo, Reyes y Domingo de medievales se percibirá la cantidad de 60 euros.

A todos los efectos se considerarán días festivos los fijados como tal en el calendario laboral correspondiente a cada año.

El presente artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

ARTÍCULO 30.- ESTRUCTURA DE LA NÓMINA.

La nómina de cada trabajador, estará estructurada como mínimo de los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa.
- Grupo al que se encuentra equiparado y nivel.
- Sueldo base.
- Antigüedad.

- Complemento de Destino.
- Complemento Específico desglosado.
- I.T. en su caso.
- Pluses correspondientes.
- Complemento de productividad, en su caso.
- Gratificaciones por servicios extraordinarios, en su caso.
- Horas extraordinarias, en su caso.
- Pagas extraordinarias los meses de junio y diciembre.

q Cláusula de revisión salarial, en su caso.

Los pluses, horas extraordinarias y festivos, serán especificados con el día a que corresponden en los estadillos al efecto.

ARTÍCULO 31.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 32.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesarios. La protección personal no dispensará en ningún caso, de emplear los medios preventivos de carácter general conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador después de solicitar de un inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, debiendo dar cuenta del hecho a los Delegados de Prevención del Ayuntamiento o al Comité de Seguridad y Salud.

En cualquier caso se estará a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel podrán solicitar anticipos reintegrables, consistentes en hasta 3.000 euros, a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades.

Si se agota la partida en el vigente presupuesto municipal, por el referido concepto, se establecerá una lista de espera.

ARTÍCULO 34.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Cuando a un trabajador que para la realización de sus funciones le sea necesario el permiso de conducir y le sea retirado, el Ayuntamiento de Teruel le proporcionará otro trabajo similar al suyo, sin merma alguna en sus retribuciones durante el tiempo que dure tal situación.

Al trabajador que para el desarrollo de su trabajo se le requiera un tipo especial de permiso de conducir que no hubiere sido necesario en el momento de su ingreso en el Ayuntamiento de Teruel, éste le costeará tanto su obtención como las renovaciones.

ARTÍCULO 35.- ROPA DE TRABAJO.

En el seno del Comité de Empresa y por parte de la Corporación Municipal, se llevará el control del vestuario de que deba disponer el personal y que suministrará el Ayuntamiento de Teruel, así como la composición y periodicidad de su entrega.

En todo caso, a cualquier trabajador de nuevo ingreso, o cambio de destino, se le entregará la ropa de trabajo desde el día de su incorporación.

ARTÍCULO 36.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Teruel al cumplir los 25 años de servicios prestados al Ayuntamiento de Teruel, como personal laboral fijo, disfrutará de 15 días naturales de permiso.

Dicho permiso se disfrutará en el mismo año en que se cumplan los 25 años de servicios.

ARTÍCULO 37.- PÓLIZA DE SEGURO.

El Ayuntamiento de Teruel formalizará una póliza de seguro, a favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por la cuantía de 12.000 euros.

El presente artículo estará condicionado a la finalización de la contratación de las actuales pólizas de seguro.

ARTÍCULO 38.- PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA.

1.- En caso de fallecimiento del trabajador o invalidez permanente absoluta derivada de cualquier tipo de accidente o enfermedad, se concederá al viudo/a o persona con quien conviva maritalmente, un auxilio de defunción consistente en 12.000 euros. En su defecto, el mismo auxilio se concederá a los hijos o padres del trabajador y, por este orden, siempre que estén a sus expensas.

En el caso de invalidez permanente absoluta, el beneficiario de la póliza será el propio trabajador y si, a resultas de la invalidez el trabajador se quedara privado de su capacidad de obrar, el beneficiario será la persona que lo represente según resolución judicial.

2.- A los efectos de lo dispuesto en este artículo, cuando coincidan como beneficiarios el viudo o persona con convivencia marital, corresponderá el derecho al primero si no se hubiere roto el vínculo conyugal.

Se entenderá que los hijos o padres estaban a expensas del trabajador, cuando cada uno de ellos no percibiese retribución ni poseyera bienes, rentas u otras remuneraciones ni prestaciones superiores o iguales en su cuantía al salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

El presente artículo estará condicionado a la finalización de la contratación de las actuales pólizas de seguro.

ARTÍCULO 39.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

1.- Excepto en caso de fuerza mayor, el Ayuntamiento de Teruel responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia de los mismos.

A tal fin se suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos de cobertura que el Ayuntamiento estime oportunos.

El Ayuntamiento de Teruel, cuando hubiera abonado la indemnización directamente, podrá

ejercitar la acción de repetición que le corresponde contra el trabajador cuya acción u omisión hubiera ocasionado el daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

2.- El Ayuntamiento garantizará la asistencia letrada al trabajador en el caso de querrela o demanda como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo.

En el caso de que se dicte sentencia condenatoria, se seguirán los mismos principios del punto anterior. En el supuesto de que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave del trabajador, se le concederá un anticipo a fin de satisfacer las indemnizaciones a que hubiera sido condenado por sentencia firme.

El presente artículo estará condicionado a la finalización de la contratación de las actuales pólizas de seguro.

ARTÍCULO 40.- ACCIÓN SOCIAL.

Por el Ayuntamiento de Teruel se elaborará el correspondiente Reglamento de Acción Social.

Hasta tanto dicho Reglamento entre en vigor, se estará a lo siguiente:

SUBSIDIO POR MINUSVALÍA.

A los trabajadores que tengan a su cargo hijo o cónyuge que estén en situación de disminuidos físicos o psíquicos, previa justificación de dicha situación mediante acreditación por el órgano administrativo correspondiente, el Ayuntamiento, siempre que el disminuido no perciba retribución que supere el salario mínimo interprofesional y acredite el grado de minusvalía, abonará mensualmente las siguientes cantidades:

- Grado de minusvalía hasta el 50%: 120 euros / mensuales.

- Grado de minusvalía del 51 % al 60%: 150 euros / mensuales.

- Grado de minusvalía del 61 % en adelante: 180 euros/mensuales.

Las referidas cantidades quedan fijadas en los antedichos importes para el año 2004, actualizándose los mismos cada año del resto de la vigencia del presente Convenio con arreglo al IPC.

El Ayuntamiento podrá exigir cuando lo estime oportuno, verificación del grado de minusvalía que da derecho a la percepción de ayudas, así como el grado y el período previsto de recuperación.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales sólo se devengarán una ayuda.

JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Como fomento a la jubilación, el Ayuntamiento de Teruel abonará a los trabajadores que opten por ellas las siguientes cuantías:

- Al cumplir los 64 años, 7 mensualidades de salario real.

- Al cumplir los 63 años, 9 mensualidades de salario real.

- Al cumplir los 62 años, 11 mensualidades de salario real.

- Al cumplir los 61 años, 13 mensualidades de salario real.

- Al cumplir los 60 años, 15 mensualidades de salario real.

Se entenderá como salario real mensual el resultado de dividir el total íntegro de todos los conceptos retributivos fijos anuales por doce.

GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.

Al personal laboral que se jubile a la edad obligatoria, con los requisitos exigidos por la Ley o bien como resultado de incapacidad resuelta por el INSS, se le abonará una gratificación de 700 euros.

El presente apartado entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

GRATIFICACIÓN POR NUPCIALIDAD.

Por nupcialidad, se establece una gratificación de 150 euros, que en el caso de que ambos cónyuges presten servicios en el Ayuntamiento de Teruel, la percibirán los dos.

GRATIFICACIÓN POR NATALIDAD O ADOPCIÓN.

Por natalidad o adopción, se establece una gratificación de 150 euros por niño, que en el caso de que ambos cónyuges presten servicios en el Ayuntamiento de Teruel, la percibirán los dos.

AYUDA POR ESTUDIOS.

Se abonará el 75% de las asignaturas aprobadas. Dicha ayuda por estudios se concederá siempre y cuando los estudios cursados por el trabajador municipal tengan carácter oficial.

ARTÍCULO 41.- PREJUBILACIONES.

Dentro de la política de promoción de empleo, ambas partes acuerdan:

a) JUBILACIÓN A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS.

Conforme al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores con sesenta y cuatro años que deseen acogerse a la jubilación, deberán de solicitarlo con una antelación mínima de seis meses a la fecha que deseen jubilarse. El Ayuntamiento de Teruel sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como demandante en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente, siendo su duración mínima de un año. La jubilación regulada en este párrafo no dará derecho a la percepción de las cuantías previstas en el artículo 40, "jubilación anticipada".

b) JUBILACIÓN PARCIAL.

Al amparo del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, según regula el Capítulo III referente a la jubilación parcial, los trabajadores que lo deseen podrán acceder a la jubilación parcial a partir de los sesenta años de edad con los límites establecidos de entre un mínimo de 25% y un máximo del 85% de su jornada de trabajo. A tal fin el Ayuntamiento de Teruel negociará con el Comité de Empresa en su caso la acumulación de la prestación de la jornada pendiente de realizar por el trabajador solicitante, o en su defecto las épocas de realización de dicha jornada. La jubilación regulada en el párrafo anterior no dará derecho a la percepción de las cuantías previstas en el artículo 40, "jubilación anticipada".

ARTÍCULO 42.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Teruel, podrán realizar anualmente, dentro de la jornada

habitual de trabajo, un curso de formación o perfeccionamiento relacionado con el puesto de trabajo que el mismo ocupa en el Ayuntamiento de Teruel.

Los trabajadores por tal motivo tendrán derecho:

- A devengar las dietas establecidas en la legislación vigente, si se realizan fuera de Teruel capital.
- Al pago, en su caso, de los derechos de matrícula.

A una ayuda de estudios, siendo la misma para el año 2004, de 17,02 Euros por día, por equiparación, para todos los grupos de clasificación, al percibir todos ellos las dietas al valor del Grupo A.

ARTÍCULO 43.- COMITÉ DE EMPRESA.

a) Todos los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario mensual legalmente establecido para realizar su actividad sindical. Las referidas horas podrán acumularse entre los miembros del Comité de Empresa de un Sindicato representado en dicho Comité.

b) Las reuniones que celebren los miembros del Comité de Empresa o de la Comisión Paritaria con el Excmo. Ayuntamiento, no consumirán horas sindicales estableciéndose al efecto que a aquel miembro del Comité de Empresa o Comisión Paritaria que asista a las reuniones con la Corporación en su horario de trabajo le será computado el tiempo como de trabajo efectivo y en el caso de que deba de asistir a las citadas reuniones en su horario de libranza se le incrementará dicho crédito horario en la cantidad de horas correspondiente.

c) A fin de que el Comité de Empresa pueda desarrollar su actividad Sindical, el Ayuntamiento de Teruel facilitará un Local adecuado con la dotación de material de oficina necesario así como el uso de teléfono y fotocopiadora. En el caso de no disponer de dicho local y en contraprestación se acuerda una subvención económica anual fijada en 240 Euros por cada miembro del Comité de Empresa que será ingresada a favor del Sindicato que corresponda en una entidad bancaria.

d) Cuando proceda celebrar Elecciones Sindicales para la elección de los miembros al Comité de Empresa, sean totales o parciales, los trabajadores al amparo del presente Convenio Colectivo, se distribuirán en DOS Colegios Electorales. El Colegio 1 integrado por los trabajadores clasificados en los Grupos A, B y C del Art. 17 del presente Convenio y el Colegio 2 integrado por los trabajadores clasificados en los Grupos D y E del citado Art. 17, salvo que sólo exista colegio único.

El presente artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.005.

ARTÍCULO 44.- COMITÉ DE SALUD LABORAL.

El Ayuntamiento de Teruel y el Comité de Empresa se acogerán a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS INTEGRANTES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

CONCEPTO.

DEFINICIÓN.

INCOMPATIBILIDAD.

Es la cantidad que percibirán los trabajadores municipales, a los efectos de no compatibilizar su puesto de trabajo con ninguna otra actividad pública o privada, de acuerdo con la normativa vigente, o a los efectos de compatibilizar el mismo con otra actividad pública o privada siempre con respeto a la normativa vigente. Se percibirá en doce pagas.

DEDICACIÓN

Es la contraprestación económica que percibe el trabajador municipal por estar dedicado por completo a las actividades que le encomiende el Ayuntamiento, e incluye los siguientes conceptos: jornada partida, exclusiva, disponibilidad, nocturnidad, turnicidad y domingos y festivos.

DEDICACIÓN EXCLUSIVA.

Conlleva la obligatoriedad de realizar un exceso de jornada sobre la habitual de 110 horas anuales. Se entenderá que dicho exceso de jornada no es necesario que el trabajador lo realice semanalmente, sino que la misma será de acuerdo con las necesidades propias del Ayuntamiento, de conformidad con los Jefes respectivos, para lo cual, éstos, llevarán un control de cada uno de los trabajadores adscritos a su Servicio, al objeto de que dicha jornada, en su cómputo anual, sea realizada por los trabajadores.

Dicho exceso de jornada a poder ser, se realizará a un promedio de 10 horas mensuales.

En los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año, se realizará un control de las horas trabajadas por este concepto, y se notificará individualmente a cada uno de los trabajadores en caso de no tener cubierta la jornada, con advertencia expresa de que llegado el día 31 de diciembre de cada año, si algún trabajador no realizase la jornada establecida por el concepto de dedicación exclusiva se procederá, de oficio, a la reducción de dicho complemento de la nómina correspondiente al mes de enero del año siguiente.

JORNADA PARTIDA.

Es la prestación económica que percibe el trabajador por realizar su correspondiente jornada de forma partida.

DISPONIBILIDAD.

Es la prestación económica que percibe el trabajador por estar disponible en virtud de circunstancias imprevistas.

TURNICIDAD.

Es la prestación económica que percibe el trabajador por realizar su jornada de forma rotativa o turnos de mañana y tarde (excepto noches).

NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que realicen su jornada normal entre las 22 y 6 horas, percibirán como suplemento el 25% del sueldo base. Si dicha jornada no fuese completa, dicha percepción sería de la parte correspondiente al valor de la hora del salario base incrementada en el 25% de acuerdo con la siguiente fórmula (salario base anual + 25% de dicho salario/ jornada anual).

DOMINGOS Y FESTIVOS.

Todos aquellos trabajadores que por las características de sus puestos de trabajo desempeñen sus funciones en centros e instalaciones donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año., percibirán este complemento.

RESPONSABILIDAD.

Es el correspondiente a aquellos puestos de trabajo que conllevan una especial responsabilidad.

La percepción de este concepto depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

Por lo tanto, se percibirá únicamente mientras se ocupe el puesto de trabajo que da lugar al mismo.

Se considera que conlleva una especial responsabilidad el manejo de fondos y el especial manejo de fondos.

MANEJO DE FONDOS.

Percibirán este complemento todos aquellos trabajadores que en su puesto de trabajo, de forma permanente o de temporada, manejen fondos.

ESPECIAL MANEJO DE FONDOS.

Percibirán este complemento todos aquellos trabajadores que en su puesto de trabajo, de forma permanente y por su especial complejidad, manejen fondos.

PENOSIDAD.

Los puestos de trabajo que tienen asignado dicho complemento son los que figuran en el anexo II, de presente convenio.

Se entiende como una modalidad de la penosidad la ejecución de trabajo considerado tóxico, debido al empleo o manipulación de material que tenga tal condición.

PELIGROSIDAD.

Este complemento se deriva de la peligrosidad de los trabajos realizados.

Se consideran como trabajos peligrosos, entre otros, las mondas y podas de arbolado, cuando los trabajadores tengan que realizar esta operación en una altura mayor de 1,50 metros sobre el nivel del terreno y en todo caso el manejo de motosierra.

Los puestos de trabajo que tienen asignado dicho complemento son los que figuran en el anexo II, del presente convenio.

REGLAS ESPECIALES.

1ª. Las cuantías asignadas como complemento específico, lo son con independencia del nivel de complemento de destino. Es decir, el aumento o minoración del nivel de complemento de destino no determinará, automáticamente, el incremento o disminución de la cuantía asignada en concepto de complemento específico.

2ª. A los puestos de trabajo de la brigada de jardines se les asigna un complemento específico por peligrosidad y toxicidad, por realizar las funciones de monda y poda del arbolado durante 6 meses al año y el abono y fumigado de plantas y árboles otros 6 meses al año, el importe de dichos complementos específicos será el equivalente al 50% del valor establecido.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASIGNACIÓN DE RETRIBUCIONES

PLAZA	PUESTO DE TRABAJO	EQUIP.G	NCD	CE	OBSERV.
Oficiales	Control de tráfico Grúa	D	16	I+T+PL+P	
Limpiadoras	Enseñanza	E	12	I+P+DE	
Limpiadora	Enseñanza	E	12	I+P	
Capataz	Servicio de Limpieza	D	18	I+DE+P+TO+T+DI+R	
Subcapataz	Servicio de Limpieza	D	16	I+DE+P+TO+T+DI	
Peones Esp.	Servicio de Limpieza	E	12	I+P+TO+T	
Peones Esp.	Servicio de Limpieza	E	12	I+P+TO+N	
Oficiales Conductores	Servicio de Limpieza	D	16	I+P+TO+T	
Of. Conductor	Servicio de Limpieza	D	16	I+P+TO+T+R	
Técnico	Juventud y Deportes	A	26	I+DE+DI+JP	
Ofic.2ª Adm.	Deportes	D	16	I+DE+MF+JP	MF espec.
Ofic.2ª Mant.	Deportes	D	16	I+D+P+JP+DE	
Conserje	Deportes	D	16	I+P+JP+PL	
Limpiadora	Deportes	E	12	I+P	
Conserjes	Deportes	E	14	I+TU	
Tcos.Dep.Socor.Monitor	Deportes	C	20	I+JP+P+PL+DE	
Ofic.Manten.	Deportes	D	18	I+DI+P	
Animador	Juventud	C	18	I+DE	
Animador	Juventud	D	16	I+DE+JP+DI	
Aux.Animad	Juventud y Deportes	D	16	I+DE+JP+DI+MF	MF especial
Oficiales	Brigada de Parques y Jard.	D	16	I+PL+TO	PL y TO 50%
Peones	Brigada de Parques y Jard.	E	12	I+PL+TO	PL y TO 50%
Director	Servicios Sociales	B	24	I+DE+DI	
Psicólogo	Servicios Sociales	A	26	I+DE	CE 24
Asists.Sociales	Servicios Sociales	B	22	I+DE	CE 20
Asist.Social	Servicios Sociales	B	22	I+JP+DE	CE 20
Educador	Servicios Sociales	B	22	I+DE	CE 20
Administrat.	Servicios Sociales	C	18	I+DE	
Auxiliar	Servicios Sociales	D	14	I+DE	
Aux.Hogar	Servicios Sociales	E	12	I+P	
Archivero	Archivo	C	18	I	
Técnico	Turismo	B	22	I+DE	I+DE 20
Aux. Encarg. Of. Turismo	Turismo	D	14	I+DE	
Ordenanza	Casa Consistorial	E	14	I+DE	I+DE 12
Licenciado en Derecho	Área de desarrollo local	A	26	I+DE	
Auxiliar advo.	Área de desarrollo local	D	14	I+DE	
Conserje	Centro Social Arrabal	E	12	I+DE	
Auxiliar delineante	Servicios Técnicos	D	16	I+DE	C.P.T.
Auxiliar	Unidad de Sanciones	D	16	I+DE	C.P.T.
Peones servicios varios, a tiempo parcial	Barrios rurales	E	12	I	Proporcional a la jornada laboral

Dentro de la clasificación funcional se estará a lo dispuesto en convenios anteriores hasta su definición definitiva.

ANEXO III

GRATIFICACIONES

TRABAJOS DE LIMPIEZA EN EL MERCADO MUNICIPAL.

Los trabajadores del servicio de limpieza encargados de realizar la limpieza del mercadillo municipal, los jueves y viernes, percibirán una gratificación por dicho concepto cuyo importe se establece, para cada año, en el acuerdo plenario de aprobación de retribuciones.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se tomará en consideración, aparte de otras circunstancias, la categoría del trabajador, el tiempo invertido, el valor hora establecido.

Queda totalmente prohibido la realización de horas extraordinarias para todos aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que tienen asignado el complemento específico por dedicación exclusiva.

El valor de las horas extraordinarias se recoge, para cada año, en el acuerdo plenario de aprobación de retribuciones.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL JUCAR

Núm. 756

NOTA

Solicitud de corta de árboles

D. Pedro Muñoz Espilez, con domicilio en Con cud (Teruel), ha solicitado ante esta Confederación Hidrográfica del Júcar autorización para la corta de árboles en terreno de Dominio Público, en el cauce de río Turia, en el tramo situado en partida la Argentera, en el término de Teruel.

Número de árboles a cortar: 3 chopos leña.

Plazo: Doce meses.

Se abre información pública sobre dicha petición por un plazo de TREINTA (30) DIAS HABI LES, contados a partir del siguiente, inclusive, al de la fecha de exposición de la presente nota, durante el cual podrán presentarse las reclamaciones y otras peticiones en competencia e incompatibilidades con la petición inicial, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico de la Ley de Aguas. Los escritos podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avenida Blasco Ibáñez, 48, de Valencia), en el de los Ayuntamientos en que radique el aprovechamiento o cualquier otro idóneo establecido por las disposiciones vigentes.

Expediente: 2004AR0335.

Valencia, 31 de enero de 2005.-El Secretario General, Carlos Fernández Gonzalo.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGON

Núm. 944

- Secretaría de Gobierno -

En cumplimiento de las disposiciones vigentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento núm. 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, la Comisión de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su reunión del día de la fecha, ha acordado el nombramiento de los Jueces de Paz, correspondientes a la provincia de TERUEL, que al final se relacionan, quienes deberán tomar posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de publicación de su nombramiento en el "Boletín Oficial" de la provincia, previo el oportuno juramento, en su caso.

Lo que se hace público, en virtud de lo dispuesto en el art. 8 del citado Reglamento, haciéndose saber que, según dispone el art. 12 del mismo, contra dicho acuerdo cabe recurso de alzada o de revisión, en su caso, ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en los plazos

y por los motivos y formas que establece la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

RELACION DE JUECES DE PAZ**Partido Judicial de Teruel:**

D. CARLOS GUARC MONSERRAT, con DNI núm. 40915013, Juez de Paz Sustituto de Beceite (Teruel).

D. MARCIAL MONTERDE CONTEL, con DNI núm. 18391179-B, Juez de Paz Sustituto de Camarillas (Teruel).

Dª OLGA GARGALLO LECINA, con DNI núm. 18435334, Juez de Paz Titular de Gargallo (Teruel).

Dª MARIA ELENA MENDEZ IRANZO, con DNI núm. 18437495, Juez de Paz Sustituto de Gargallo (Teruel).

D. ANGEL ARTIGOT DELORT, con DNI núm. 18424584-C, Juez de Paz Titular de Monterde de Albarracín (Teruel).

D. FRANCISCO ARTIGOT GARCIA, con DNI núm. 18315031-Q, Juez de Paz Sustituto de Monterde de Albarracín (Teruel).

D. LUCIO CALOMARDE CHAVARRIAS, con DNI núm. 18374552-J, Juez de Paz Titular de Tramacastilla (Teruel).

D. LEON PEREZ VILLARROYA, con DNI núm. 18382546, Juez de Paz Sustituto de Villarroya de los Pinares (Teruel).

Partido Judicial de Alcañiz:

D. RAFAEL LORENZO FERRER, con DNI núm. 37222671-T, Juez de Paz Sustituto de La Codoñera (Teruel).

Partido Judicial de Calamocha:

Dª MARIA DEL PILAR AVILES ABRIL, con DNI núm. 18438222-L, Juez de Paz Sustituto de Rillo (Teruel).

Zaragoza, 25 de febrero de 2005.-El Secretario de Gobierno, Santiago Sanz Lorente.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Núm. 937

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 1 DE TERUEL

EDICTO

Dª MARIA TERESA MARTIN BAREA, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE TERUEL,

HAGO SABER: Que en el procedimiento DEMANDA 17/2005 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de Dª CARMEN NICOLETA FEIER contra la empresa SAMPERTEX, S.L., sobre CANTIDAD, se ha dictado SENTENCIA cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

“Que estimando la demanda presentada por D^a CARMEN NICOLETA FEIER con NIE n° X4545826Z condeno a la empresa SAMPER-TEX, S.L., a que abone a la parte actora la cantidad de 954,4 euros, más el 10 por 100 en concepto de intereses por mora.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que la misma es firme y que frente a ella no cabe recurso.

Así por esta sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que le sirva de Notificación en legal forma a SAMPERTEX, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el “Boletín Oficial” de la provincia.

En Teruel a veinticuatro de febrero de dos mil cinco.-La Secretario Judicial, María Teresa Martín Barea.

Núm. 964

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 1 DE TERUEL

EDICTO

D^a MARIA TERESA MARTIN BAREA, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE TERUEL,

HAGO SABER: Que en el procedimiento EJECUCION 11/2002 y 12/02 a 13/02 acumuladas de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D^a ANA APARICIO ALVARO y dos más contra la empresa PRODUCCIONES AGROALIMENTARIAS NATURALES PAN, S.A., sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente:

PROPUESTA DE PROVIDENCIA
S.S^a LA SECRETARIO JUDICIAL
D^a MARIA TERESA MARTIN BAREA

En Teruel, a veinticuatro de febrero de dos mil cinco.

El anterior escrito únase a los autos de su razón y visto el contenido de los escritos presentados por D. Francisco José Montiano Jorge en nombre y representación de Madrid Leasing Corporación E.F.C., S.A. se acuerda conceder el plazo de cuatro días al Sr. Montiano Jorge para que acredite legalmente la representación que manifiesta ostentar de Madrid Leasing Corporación E.F.G., S.A., librese oficio para su comunicación al interesado.

Resultando de la anterior diligencia que la empresa ejecutada ha sido notificada por edictos, se acuerda notificar la presente por medio de Edictos que se publicaran en el “Boletín Oficial” de la provincia de Teruel y en el tablón de anuncios de este Juzgado. Adviértase que las siguientes comunicaciones dirigidas a la mencionada parte se harán en estrados salvo las que deban revestir la forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento. (art. 59 de la L.P.L.).

Notifíquese esta resolución.

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

Lo que propongo a S.S^a para su conformidad.

CONFORME

LA JUEZ SUSTITUTA

LA SECRETARIO JUDICIAL.

Y para que le sirva de Notificación en legal forma a PRODUCCIONES AGROALIMENTARIAS NATURALES PAN, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su fijación en el Tablón de Anuncios de este Juzgado y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Teruel.

En Teruel a veinticuatro de febrero de dos mil cinco.-La Secretario Judicial, María Teresa Martín Barea.

ADMINISTRACION LOCAL

Núm. 965

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TERUEL

Secretaría General

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de febrero de 2005, entre otros, adoptó el siguiente acuerdo:

“Primero.- Aprobar inicialmente la modificación parcial del Reglamento de Participación Ciudadana, transcrita literalmente en el Anexo que se reproduce al final del presente acuerdo.

Segundo.- Abrir el correspondiente trámite de información pública, mediante anuncio en el “Boletín Oficial” de la provincia de Teruel, Sección Oficial del “Boletín Oficial de Aragón”, y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, por un plazo de 30 días, durante los cuales los vecinos e interesados legítimos podrán examinar el expediente y formular reclamaciones, reparos u observaciones.

Tercero.- Conceder trámite de audiencia por el mismo plazo de tiempo previsto en el apartado anterior, a las siguientes Asociaciones:

- Federación Provincial de Asociaciones de Vecinos San Fernando

Cuarto.- Notificar el presente acuerdo a la Unidad de Servicios Generales, así como al Concejal delegado de Participación Ciudadana.

Quinto.- Notificar este acuerdo a los miembros actuales del Consejo de Participación Ciudadana.

ANEXO

ARTICULO 49.

Los miembros del Consejo de Participación Ciudadana serán designados por el Pleno del Ayuntamiento, a instancia de las Entidades que representen.

Se establecen como pautas del proceso electoral a seguir para la elección de los miembros del Consejo de Participación Ciudadana las siguientes:

- Podrán participar en el proceso electoral las Asociaciones debidamente inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones, a la fecha de convocatoria de las elecciones.

- A la convocatoria deberá acudir el Presidente de cada Asociación. En caso de imposibilidad, podrá acudir otro representante de la Asociación debidamente acreditado, mediante certificación del Presidente y Secretario de la respectiva Asociación.

- Las Asociaciones pueden ejercer su derecho a ser elegibles, a través de la presentación de un candidato como máximo por Asociación. Dicha candidatura deberá ir avalada por acta firmada por el Presidente y Secretario de la Asociación a la cual represente. En dicha acta deberá constar que el candidato presentado ha sido elegido en el seno de su respectiva Asociación, mediante procedimientos democráticos, en los que prevalezca el criterio de la mayoría de los socios.

- Las candidaturas deberán ser correctamente presentadas a través del Registro General del Ayuntamiento, en el plazo que fijará el Ayuntamiento mediante un Decreto de Alcaldía Presidencia. Una vez concluido dicho plazo se les dará publicidad a través del Tablón de Edictos y de la página web de este Ayuntamiento. En ningún caso, se admitirá la presentación de candidaturas tras la fecha que se establezca.

- Será el representante acreditado de cada Asociación el encargado de votar al candidato que desee.

- Para la votación se proporcionará a cada elector una papeleta tipo, en la que deberá escribir de forma clara y que no induzca a confusión, el nombre del candidato por el que vote y las Asociación a la que pertenezca dicho candidato.

- Las papeletas serán introducidas en una urna dispuesta al efecto y una vez ejercido el derecho al voto por todos los representantes acreditados que así lo deseen, se procederá al escrutinio de las papeletas, siendo este de carácter público.

- Será proclamado representante de cada grupo de Asociaciones, el candidato que hubiera obtenido mayor número de votos en la votación realizada. Actuará como suplente del mismo en las funciones del Consejo el segundo candidato más votado.

En caso de desaparición de la Asociación a la que pertenezca el candidato elegido, ocupará su puesto el segundo candidato más votado.

- En caso de existir empate entre varios candidatos, se procederá a una nueva votación en la que los únicos candidatos serán los que se encontraran empatados en primer lugar en la anterior votación. En caso de resultar imposible resolver el empate se procederá por sorteo.

- La elección de los representantes se llevará a cabo ante una Mesa Electoral compuesta por el Concejal de Participación Ciudadana que actuará como presidente y por un representante de cada

uno de los grupos políticos con representación plenaria, actuando como secretario de la mesa un funcionario del Ayuntamiento.

- En caso de surgir dudas durante el proceso electoral, éstas serán resueltas por la Mesa Electoral. Únicamente podrá interponerse recurso administrativo contra el acto administrativo que designe los miembros del Consejo de Participación Ciudadana.

- En cuanto a la duración del Consejo de Participación Ciudadana se estará a lo dispuesto en este Reglamento.

- No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, se dictarán las resoluciones de Alcaldía Presidencia que fueren necesarias para determinar lugar, fecha y hora de celebración de las elecciones, así como cualquier otro aspecto concreto que hubiera que fijar para la celebración del proceso electoral.

ARTICULO 50.

El Consejo de Participación Ciudadana estará integrado por los siguientes miembros:

1. Presidente: El Alcalde/sa.

2. El Concejal Delegado de Participación Ciudadana, que actuará como Vicepresidente en caso de no asistencia del Presidente.

3. Vocales:

a) Un representante, como mínimo, de cada grupo municipal con representación en el Pleno.

b) Un representante de las Asociaciones por cada uno de los siguientes grupos de entidades asociativas:

Vecinos de Barrio.

Culturales.

Acción social.

Deportivas.

Recreativas y de juventud.

4. Secretario: El que lo sea de la Corporación o funcionario en quién delegue, con voz y sin voto".

Teruel, 1 de marzo de 2005.-La Técnico de Administración General, M^a Pilar Milla Aspás.

Núm. 957

LA PUEBLA DE VALVERDE

ANUNCIO DE SUBASTA PARA LA ENAJENACION DEL APROVECHAMIENTO DE MADERA, DE LA PERTENENCIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE VALVERDE (Teruel).

1.- ORGANISMO DE CONTRATACION.- Este Ayuntamiento, en virtud de Orden de Enajenación emitida por el Ilmo. Sr. Jefe del Servicio de Agricultura y Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón, acuerda proceder a la contratación del aprovechamiento forestal a que hace referencia el presente.

2.- MODALIDAD DE CONTRATACION.- Expediente ordinario, por procedimiento abierto, mediante la forma de SUBASTA.-

Aprobado el Pliego de Cláusulas Económico Administrativas que han de regir la subasta, el mismo junto con el de Condiciones Facultativas, queda expuesto al público por plazo de ocho días contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia SUBASTA, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el pliego de condiciones.

3.- OBJETO DEL CONTRATO.- Será la adjudicación independiente de cada uno de los siguientes aprovechamientos, con las condiciones facultativas que constan en el expediente:

A) Aprovechamiento de MADERAS, consistente en 422 pinos laricios y 14 pinos silvestres en pie, con un volumen inicial de 259, 03 m/c. SIN corteza, a resultas de la cubicación de la madera apeada, en el Monte nº 237, denominado "LA CI-TORA", de los propios de este municipio:

Tasación base: 7.770,90 euros. (No incluido el IVA aplicable).

Precio índice: 9.713,63 euros.

Tasas: 341,92 euros (modificables según el resultado de la adjudicación y variación de tarifas aplicables).

Garantía provisional: 160,00 euros.

B) Aprovechamiento de MADERAS del Plan Forestal de 2005, consistente en 487 pinos silvestres en pie, con un volumen inicial de 224,00 m/c. SIN corteza, a resultas de la cubicación de la madera apeada, en el Monte nº 242, denominado "EL VAL", de los propios de este municipio:

Tasación base: 4.032,00 euros. (No incluido el IVA aplicable).

Precio índice: 5.040,00 euros.

Tasas: 241,92 euros (modificables según el resultado de la adjudicación y variación de tarifas aplicables).

Garantía provisional: 90,00 euros.

Se devengarán las tasas que fije el Servicio Provincial de Medio Ambiente para cada uno de los lotes.

CONDICIONES FACULTATIVAS COMUNES A LOS APROVECHAMIENTOS:

Regirá el vigente Reglamento de Montes y el Pliego de Condiciones Facultativas para regular la ejecución del disfrute en montes a cargo de la Sección de Conservación del Medio Natural, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia, núm. 71 de fecha 13-6-75.

Cubicación de la madera apeada.- Se medirá la longitud y el diámetro al centro de todos los pies o trozos. En la longitud se considerará incluida la parte de tocón que exceda de 10 centímetros, sobre el nivel más alto del suelo. Asimismo se medirá la punta hasta un diámetro de 8 centímetros. No se descontará la madera chamosa, ni seca, ni cualquier otra característica anómala.

Diferencias de cubicación.- Conocido el volumen del aprovechamiento, las diferencias resultantes a favor del rematante, serán abonadas en

árboles de las mismas características de la subasta. Las diferencias a favor de la Entidad Propietaria, serán abonadas por el rematante antes de proceder a la extracción de la madera, ingresando el 85 por 100 en las Arcas Municipales, y el 15 por 100 en el Fondo de Mejoras del Monte.

Arrastre de la madera.- El empleo de maquinaria quedará limitado exclusivamente a unas calles colectoras, fijadas para la operación.

Leñas de copa.- Se consideran excluidas del aprovechamiento

Plazo de ejecución del disfrute.- Será de dieciocho meses a partir de la adjudicación definitiva.

Limpieza de la zona de corta.- La zona de corta quedará limpia de todos aquellos productos procedentes del aprovechamiento que tengan un diámetro igual o superior a 3 cms., y para su realización se seguirán las instrucciones del personal de la Sección de Montes, Caza y Pesca. Esta operación deberá realizarse dentro del plazo indicado para el disfrute.

Epoca de corta del aprovechamiento.- Pino Silvestre: Todo el año natural salvo el periodo comprendido entre el 15 de Abril y el 15 de Agosto.

Extracción de la madera.- El peso por eje que han de soportar las vías de servicio para la extracción de los productos será igual o inferior al fijado por la carretera que reciba el tráfico procedente del monte.

Todos los productos ya cortados de los aprovechamientos de pino silvestre deberán ser sacados de la zona de corta antes del día 31 de mayo.

4.- TIPO DE LICITACIÓN.

Servirá de tipo de licitación, al alza, la tasación técnica de cada uno de los aprovechamientos. Además serán de cuenta del rematante, los gastos de anuncios y cuantos otros se deriven de la adjudicación.

5.- PLAZO DE EJECUCION.- Será de 18 meses.

6.- RIESGO Y VENTURA.- El contrato se adjudicará a riesgo y ventura del adjudicatario, quien por ninguna causa podrá pedir alteración de precio ni indemnización alguna, quedando para la exacción y defensa de los intereses contratados, subrogado este Ayuntamiento en todos los derechos y acciones que las disposiciones vigentes le otorgan, previas las formalidades y requisitos legales.

7.- PRESENTACION DE PROPOSICIONES:

Las proposiciones se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento en los días laborables, hasta las DOCE horas del día en que se cumplan VEINTISEIS NATURALES contados a partir del siguiente al que aparezca publicado el anuncio de subasta en el "Boletín Oficial".

Cuando las proposiciones se envíen por correo, el licitador deberá justificar la fecha y hora en que efectuó el envío y comunicarlo al órgano de contratación mediante fax o telegrama dentro del plazo previsto para la presentación de proposiciones.

8.- APERTURA DE PROPOSICIONES:

Tendrá lugar en acto público, a las trece horas del quinto día siguiente al de finalización del plazo de presentación de proposiciones o, en caso de no

formularse proposiciones por correo, a la misma hora del día en que finalice el plazo de presentación.

9.- GARANTIAS PROVISIONAL Y DEFINITIVA.

Para tomar parte en la subasta los licitadores acreditarán la constitución en la Caja de la Corporación, a disposición del Ayuntamiento, de la garantía provisional indicada en el apartado 3º, equivalente al 2% del tipo de licitación. Dicha garantía habrá de ser constituida en metálico, aval o contrato de seguro de caución celebrado por entidad aseguradora autorizada para operar en el ramo de caución.

La garantía provisional será devuelta a los interesados inmediatamente después de efectuada la propuesta de adjudicación del contrato, excepto a cualquier licitador incluido en dicha propuesta.

El adjudicatario estará obligado a constituir una garantía definitiva por el importe del 4% de la cuantía por la que resulte rematante, debiendo formalizar dicha fianza en cualquiera de las formas previstas para la garantía provisional.

10.- FORMA DE PAGO.

Para iniciar el aprovechamiento deberá proveerse el adjudicatario de la correspondiente Licencia en la Unidad Forestal.

El pago íntegro se realizará en la Caja Municipal en el plazo de quince días posterior a la notificación de la adjudicación definitiva, si bien, podrá solicitarse de la Corporación posponer la entrega del cincuenta por ciento del importe mediante presentación de AVAL BANCARIO con plazo máximo de 6 meses.

11.- CAPACIDAD PARA CONTRATAR.

Podrán tomar parte en la subasta las personas naturales o jurídicas, que, teniendo plena capacidad jurídica y de obrar, no se hallen comprendidas en algunos de los casos de incapacidad o incompatibilidad para contratar previsto en el artículo 20 de la ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas y demás disposiciones aplicables.

12.- CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

El contratista se obliga a cumplir las obligaciones tributarias y de seguridad social, laborales y de seguridad e higiene en el trabajo, quedando el Ayuntamiento exonerado de responsabilidad por este incumplimiento.

13.- RESOLUCION DEL CONTRATO.

Las causas de resolución del contrato serán las previstas y con los efectos determinados en el artículo 112 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

En caso de incumplimiento, la Administración podrá optar entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato, en ambos casos, con el resarcimiento por daños y abono de intereses.

14.- PROPOSICIONES Y DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA.

Las proposiciones se presentarán en sobre cerrado. Dentro de un sobre mayor se contendrán dos sobres "A" y "B".

El sobre A se titulará "PROPOSICION ECONOMICA" y contendrá exclusivamente la proposición ajustada al siguiente modelo:

PROPOSICION.

D..., con domicilio en..., municipio... (Código Postal....) y D.N.I. nº.... expedido en... en fecha..., comparece... (en nombre propio, o en representación de..., según acredita con...), enterado del Pliego de Condiciones, toma parte en la Subasta del aprovechamiento de MADERAS consistente en..., LOTE... en el Monte Público nº.... de los propios del Ayuntamiento de La Puebla de Valverde, anunciada en el "Boletín Oficial" nº.... de fecha..., ofertando la cantidad de... (en letra y número)... euros si le es adjudicada a su favor.

Al propio tiempo manifiesta que conoce y acepta sin salvedad alguna los Pliegos de Condiciones y que no se encuentra incurso en causa de incapacidad ni incompatibilidad que le impida presentar Proposición en la presente Subasta.

Lugar, fecha y firma.

El sobre "B" se titulará "Documentación Administrativa" y contendrá los siguientes documentos, los cuales deberán ser originales o copias que tengan el carácter de auténticas.

A) Documento Nacional de Identidad.

B) Escritura de poder, bastantada y legalizada, en su caso, si se actúa en representación de otra persona.

C) Escritura de constitución de Sociedad Mercantil, inscrita en el Registro Mercante y Número de Identificación Fiscal, cuando concurra una sociedad de esta naturaleza.

D) Los que acrediten la clasificación o justifiquen la solvencia económica, financiera, técnica o profesional del contratista.

E) Declaración responsable, ante notario, autoridad judicial o administrativa de no estar incurso en prohibiciones de contratar, conforme a los artículos 15 a 20 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

F) Resguardo acreditativo la constitución de la Garantía Provisional.

G) Las empresas extranjeras, despacho de su Embajada acreditativo del cumplimiento de los requisitos de contratación.

H) Los que acrediten hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social impuestas por las disposiciones vigentes.

I) En el caso de agrupación temporal de empresas deberá cumplirse lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

15.- SEGUNDA SUBASTA.- En el caso de resultar desierto alguno de los Lotes en la Primera Subasta, se celebrará una segunda con las mismas condiciones, comenzando a contarse los plazos a partir del día siguiente al de la celebración de la apertura de pliegos de la primera.

La Puebla de Valverde, 1 de marzo de 2005.-El Alcalde, Manuel Calvo Añón.

Núm. 967

OJOS NEGROS

El INSTITUTO ARAGONES DEL AGUA, con domicilio en C/. Capitán Portolés 1-3-5, 3ª planta, de Zaragoza, ha solicitado Licencia Municipal para instalación de la actividad de "Estación Depuradora de Aguas Residuales" en suelo no urbanizable, con emplazamiento en el polígono 512, parcela 2).

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

Ojos Negros, 11 de marzo de 2005.-El Teniente de Alcalde, P.A. Victoriano Vera Abril.

Núm. 936

URREA DE GAEN

No habiéndose presentado reclamaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de este Ayuntamiento para 2005, adoptado por la Corporación en Sesión Ordinaria celebrada el día 15 de enero de 2005, se considera definitivamente aprobado, ofreciendo el siguiente resumen por capítulos:

Capítulos	Euros
INGRESOS	
1. Impuestos directos	87.900,00
2. Impuesto indirectos	6.000,00
3. Tasas y otros ingresos	56.170,00
4. Transferencias corrientes	105.800,00
5. Ingresos patrimoniales	13.060,00
6. Enajenación de terreno	300,00
7. Transferencias de capital	130.468,00
9. Pasivos financieros	28.000,00
Total Ingresos	427.698,00
GASTOS	
1. Gastos de personal	64.170,00
2. Bienes corrientes y servicios	107.730,00
3. Gastos financieros	2.992,00
4. Transferencias corrientes	22.551,00
6. Inversiones reales	161.932,00
9. Pasivos financieros	68.323,00
Total Gastos	427.698,00

PLANTILLA Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD APROBADA JUNTO CON EL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2005.

Personal funcionario:

- Secretaria-Interventora; grupo B; nivel 25.

Personal laboral fijo:

- Operario de Servicios Múltiples, jornada completa, una plaza.

- Limpiadora de Dependencias Municipales, a tiempo parcial, una plaza.

- Auxiliar para la Biblioteca y Casa de Cultura, a tiempo parcial, una plaza.

Personal laboral de duración determinada y a tiempo parcial:

- Operario para mantenimiento y limpieza Pabellón Multiusos, una plaza.

Los interesados podrán interponer directamente recurso Contencioso-Administrativo ante dicha jurisdicción, en el plazo de dos meses, desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Urrea de Gaén, 28 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 939

URREA DE GAEN

El Ayuntamiento de Urrea de Gaén, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de febrero de 2005, acordó aprobar el proyecto técnico de la obra "Acondicionamiento Espacio Parque", redactado por la Arquitecta Dª Alicia Torres González y cuyo presupuesto asciende a sesenta mil euros (60.000,00) euros.

Acuerdo que se somete a información pública durante veinte días, con el fin de que los interesados puedan interponer cuantas reclamaciones consideren oportunas. en caso de que no se interponga reclamación alguna se considerara definitivamente aprobado.

Urrea de Gaén, 22 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 940

URREA DE GAEN

Resolución del Ayuntamiento de Urrea de Gaén, por la que se anuncia concurso para la contratación de la obra "ACONDICIONAMIENTO ESPACIO PARQUE".

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de veintiuno de febrero de dos mil cinco, ha sido aprobado el Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir el concurso público para la ejecución de las obras de "ACONDICIONAMIENTO ESPACIO PARQUE", el cual se expone al público por plazo de trece días contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente, se anuncia concurso público, si bien la licitación se aplazará cuando re-

sulte necesario, en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el Pliego de condiciones.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA.

a) Organismo: Ayuntamiento de Urrea de Gaén.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2.- OBJETO DEL CONTRATO.

a) Descripción del objeto: ejecución de la obra "ACONDICIONAMIENTO ESPACIO PARQUE", según el proyecto redactado por la Arquitecta D^a Alicia Torres González.

b) Lugar de ejecución: Urrea de Gaén.

c) Plazo de ejecución: Hasta del 31 de julio de 2005.

3.- TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACION.

Importe total: CUARENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTICINCO EUROS (49.425,00 €), IVA incluido.

5.- GARANTIAS: Fianza definitiva.

Definitiva: 4% del importe de adjudicación.

6.- OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION:

Ayuntamiento de Urrea de Gaén.

Plaza de España, 1.

44593 Urrea de Gaén.

Teléfono: 978 82 10 04.

7.-PLAZO PARA PRESENTACION DE OFERTAS: 13 días a contar desde la publicación de este anuncio en el B.O.P.

Urrea de Gaén, 24 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 710

MONROYO

D. Amadeo Antolín Rallo, solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de Explotación intensiva de ganado vacuno de aptitud cárnica, para una capacidad de 90 terneros en Partida "Plana Rasa, sito en polígono 1, parcela 252.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación sobre actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas se hace público, para que quienes pudieran resultar afectados, de algún modo, por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular ante este Ayuntamiento, precisamente por escrito, las observaciones pertinentes en el plazo de diez días a contar de la inserción del presente Edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Monroyo, 10 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 713

ALCAÑIZ

D. Ales Moravek, ha solicitado licencia de actividad para Bar, con emplazamiento en C/. Alejandro, nº 2, de Alcañiz.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30.2.a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de 10 días.

A tenor de lo establecido en la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas (número 30/1992), artículo 59.4, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por este anuncio.

Alcañiz, 9 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 721

PEÑARROYA DE TASTAVINS

D. Avelino Bel Segura, ha solicitado en esta Alcaldía licencia para cambio de actividad de "Adaptación naves de gestación de cerdas y transición de lechones en cebadero para 334 cerdas para completar una explotación de 1.634 plazas", ubicada en partida "Planes" polígono 12, parcelas 147.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por el cambio de actividad puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Peñarroya de Tastavins, 11 de febrero de 2005.-El Alcalde, Francisco Esteve Lombarte.

Núm. 945

ESTERCUEL

Con fecha veintisiete de enero de dos mil cinco ha sido aprobado por el Pleno, de forma inicial, el Proyecto Técnico redactado por el Ingeniero D. Pedro Alcover San Pedro relativo a Obras de "Mejora Vías Urbanas C/. Barrera y C/. Castillo en Estercuel (Teruel)", cuyo presupuesto asciende a 70.000,00 euros.

Lo que se hace público a efectos de que los interesados que lo deseen formulen cuantas recla-

maciones estimen oportunas, durante el plazo de 15 días contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio.

Transcurrido dicho plazo sin presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado.

Estercuel, 23 de febrero de 2005.-El Alcalde, Pedro Lucas Parada.

Núm. 740

TORREVELILLA

D. Roberto Sábado Bonfil, en nombre propio, ha solicitado de esta Alcaldía licencia para establecer en polígono 5, parcela 171, sita la partida "Se-tronic", ampliación de Explotación porcina, nave para 500 cerdos de cebo.

En cumplimiento del artículo 30, nº 2 apartado a), del Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días naturales para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

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

Torrevelilla, 10 de febrero de 2005.-El Alcalde, Carlos E. Martín Silvestre.

Núm. 741

VALDERROBRES

D. Sebastián Moreno Ortiz, ha solicitado establecer la actividad de Hostal, con emplazamiento en calle Carmen, 26 de Valderrobres.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres y Peligrosas, Decreto 2.414/1961, de 30 de noviembre, a fin de quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

Valderrobres, 15 de febrero de 2005.-El Alcalde, Julián Godes Aparicio.

Núm. 788

BADENAS

D. Samuel San Miguel Gurría, en nombre y representación de S.A.T. GANADOS GURRIA 24-ARA,

solicita licencia para establecer la actividad de Aprisco Ovino con capacidad para 700 madres en régimen de semiestabulación con emplazamiento en paraje Otejas, polígono 2, parcela 6-a del término municipal de Bádenas.

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

Bádenas, 17 de febrero de 2005.-El Alcalde, Samuel San Miguel Gurría.

Núm. 814

ALBALATE DEL ARZOBISPO

En la Secretaría General de la Corporación, se instruye expediente, a instancia de PANADERIA LAS LOSAS, S.C., solicitando licencia de actividad de "Horno-Obrador de panadería y despacho de pan", con emplazamiento en esta localidad Calle Mayor, nº 7, según proyecto redactado por los Arquitectos D. Jorge Escudero y D. Vicente Pellicer.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30.2.a) del Decreto 2.414/1961, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes mediante escrito, que se presentarán en el Registro General de la Corporación, durante el plazo de diez días hábiles, que se contarán a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

A tenor de lo establecido en el artículo 59.4 de la vigente Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Albalate del Arzobispo, 15 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 826

BLANCAS

Dª Ana Valenzuela Recio, en nombre y representación de TRANSFORMACIONES LACTEAS BLANCAS S. COOP., ha solicitado licencia para la

actividad de "Ampliación explotación ovina de leche", a ubicar en el polígono 25, parcelas 155 de este término municipal.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en R.A.M.I.N.P de 30 de noviembre de 1961, con el fin de que durante el plazo de diez días hábiles a contar desde la inserción del presente Edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia, puedan examinar el expediente cuantos tengan interés en ello, y presentar las alegaciones o reclamaciones que estimen pertinentes.

Blancas, 10 de febrero de 2005.-El Alcalde, (ilegible).

Núm. 874

MORA DE RUBIELOS

Transcurrido el plazo de exposición pública de la Aprobación provisional de la Modificación de las siguientes Ordenanzas Fiscales, adoptado por el Pleno de la Corporación en Sesión celebrada el 17 de Diciembre de 2004, sin que se haya producido reclamación alguna, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo plenario, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 17.3 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.004 de 5 de Marzo, Publicándose a continuación el texto íntegro de las modificaciones:

Ordenanza Fiscal nº 4 Reguladora de la tasa por licencia de apertura de establecimientos.

-Primera Instalación, Licencia de Actividad	233,30 euros.
-Traslado	113,00 euros.
-Cambio de Actividad	10,00 euros.
-Otros	233,30 euros.
-Licencia de Apertura	35,00 euros.

Ordenanza Fiscal nº 15 Reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos.

Epígrafe primero: Censos de población de Habitantes.

1.-Certificaciones de Empadronamiento: 1,80 euros.

2.-Certificaciones de Convivencia y Residencia: 1,80 euros.

Epígrafe Segundo: Certificaciones y Compulsas.

1.-Certificados de Documentos o acuerdos municipales: 1,80 euros.

2.-Certificados de Nomenclatura y numeración de predios urbanos enclavados en el término municipal: 1,80 euros.

3.-Otros Certificados: 1,80 euros.

4.-Diligencia de Cotejo de documentos: 0,50 euros.

5.-Bastante de Poderes que hallan de surtir efectos en las Oficinas Municipales: 1,80 euros.

Epígrafe Tercero: Documentos expedidos o extendidos por la oficinas Municipales.

1.-Por expedición de certificaciones e informes en expedientes de traspasos, de apertura, o similares, por cada uno: 1,80 euros.

2.-Por cada fotocopia realizada:

Por unidad: 0,15 euros.

A partir de 20 fotocopias, por unidad: 0,10 euros.

3.-Por cada documento remitido por Fax: 1,00 euros.

Epígrafe Cuarto: Documentos relativos a servicios de urbanismo.

1.-Por cada Certificación que se expida de servicios urbanísticos solicitados a instancia de parte: 1,80 euros.

2.-Por cada Informe Urbanístico expedido a instancia de parte: 4,50 euros.

3.-Por obtención de la Célula Urbanística: 4,50 euros.

Ordenanza Fiscal nº 8 Reguladora de la tasa de puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos, atracciones o recreo, situados en terrenos de uso público local así como industrias, callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico.

2.- Las tarifas de la Tasa serán las siguientes:

1.-Puestos de Mercado.

-Instalación: 4,20 euros, por puesto/día (máximo 4 m. lineales).

-A partir de 4m: 1,20 euros/ m. lineal/día.

2.-Barracas Fiestas.

-Instalación: 7,50 euros, por puesto/día (máximo 4m. lineales).

-A partir de 4 m: 2,90 euros.

3.- Barracas Feria.

-Instalación: 7,50 euros, por puesto/día (máximo 4 m. lineales)

-A partir de 4 m: 2,90 euros/m. lineal.

Ordenanza Fiscal nº 9 Reguladora de la tasa por instalación de anuncios ocupando terrenos de dominio público local.

2.-Las tarifas de la Tasa serán las siguientes:

Carteles pequeños (hasta 1 metro cuadrado): 17,60 euros

Carteles Medianos (hasta 2 metros cuadrados): 42,40 euros.

Carteles Grandes (más de 2 metros cuadrados): 84,80 euros.

Ordenanza Fiscal nº 13 Reguladora de la tasa por suministro de agua potable a domicilio.

a) Por consumo

-Consumo meses Septiembre a Mayo

-hasta 20 metros cúbicos 5,90 euros.

-hasta 30 metros cúbicos 0,20 euros.

-hasta 40 metros cúbicos 0,23 euros.

-hasta 50 metros cúbicos 0,27 euros.

-más de 50 metros cúbicos 0,30 euros

-Consumo meses de Junio a Agosto

-hasta 20 metros cúbicos 6,95 euros.

-hasta 30 metros cúbicos 0,27 euros.

-hasta 40 metros cúbicos 0,30 euros.

- hasta 50 metros cúbicos 0,34 euros.
- más de 50 metros cúbicos 0,56 euros.
- b) Cuota por acometida de Agua: 41,50 euros.
- c) Cuota por acometida de Alcantarillado: 18,00 euros.

Ordenanza Fiscal nº 10 Reguladora de la Tasa por entradas de vehículos a través de las aceras y reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo, parada de vehículos, carga y descarga de mercancía de cualquier clase.

-Vados permanentes para particulares e industria en calles de cualquiera de las categorías: 24,00 euros.

Ordenanza Fiscal nº 11 Reguladora de la Tasa por saca de arenas y otros materiales de construcción en terrenos públicos municipales.

2.-Las Tarifas para el pago de los derechos por aprovechamientos especiales será:

Arenas, gravas, piedras y zahorras en terrenos municipales a 1,80 euros por metro cúbico, salvo valoración realizada por la D.G.A. en terrenos de Montes Catalogados como de Utilidad Pública.

Ordenanza Fiscal nº 12 Ordenanza Reguladora de la Tasa por ocupación de terrenos de uso público con mesas y sillas con finalidad lucrativa.

La Tasa se exigirá con arreglo a la siguiente tarifa:

- Por cada mesa con sus cuatro sillas anualmente: 60,10 euros.
- Por cada mesa instalada: 0,40 euros/mesa día.
- Por cada silla instalada: 0,09 euros/silla día.
- Por cada barra instalada: 6,70 euros/metro lineal/día.

Ordenanza Fiscal nº 17 Ordenanza Reguladora de Cementerio Municipal.

- 1.-Nichos, 817 euros.
- 2.-Tierra, 817 euros.

- Sobre la presente Tasa se aplicará un descuento del 20% a los empadronados en el municipio de Mora de Rubielos.

Ordenanza Fiscal nº 7 Reguladora de la Tasa por recogida de residuos sólidos urbanos.

- Viviendas 37,00 euros
- Bares 132,00 euros
- Hoteles, Fondas, Apartahoteles, Apartamentos-turísticos, etc. 317,00 euros.
- Pequeña Industria 125,00 euros.

Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

- Se aplicará el siguiente tipo de gravamen:
- De naturaleza urbana 0,75 % euros.
 - De naturaleza rústica 0,70 % euros.

Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica.

Potencia y clase de vehículo:

A) TURISMOS:	Euros
De menos de 8 caballos fiscales	14,50
De 8 hasta 11,99 caballos fiscales	42,60
De 12 hasta 15,99 caballos fiscales	90,00
De 16 hasta 19,99 caballos fiscales	112,10
De 20 caballos fiscales en adelante	120,20

B) AUTOBUSES:

De menos de 21 plazas	104,20
De 21 a 50 plazas	148,50
De más de 50 plazas	185,50

C) CAMIONES:

De menos de 1.000 Kilogramos de carga útil	52,90
De 1.000 a 2999 Kilogramos de carga útil	104,20
De más de 2999 a 9.999 Kilogramos de carga útil	148,50
De más de 9.999 Kilogramos de carga útil	185,50

D)TRACTORES:

De menos de 16 caballos fiscales	22,10 euros.
De 16 hasta 25 caballos fiscales	34,70 euros.
De más de 25 caballos fiscales	104,20 euros.

E) REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES ARRASTRADOS POR VEHICULOS DE TRACCION MECANICA:

De menos de 1.000 y más de 750 Kilogramos de carga útil	22,10
De 1.000 a 2999 Kilogramos de carga útil	34,70
De más de 2999 a 9.999 Kilogramos de carga útil	104,20

F) OTROS VEHICULOS:

Ciclomotores	5,50
Motocicletas hasta 125 centímetros cúbicos	5,50
Motocicletas de más 125 hasta 250 c.c	9,50
Motocicletas de más 250 hasta 500 c.c	19,00
Motocicletas de más 500 hasta 1000 c.c	37,90
Motocicletas de más de 1.000c.c	75,80

El texto íntegro de la presente modificación será de aplicación a partir del 1 de enero de 2005.

Contra la Modificación de las Ordenanzas Fiscales, podrá interponerse Recurso Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir de su publicación en el B.O.P., o, en su caso, de la C.A. uniprovincial.

Mora de Rubielos, 17 de febrero de 2005.-El Alcalde, Francisco Javier Báguena Bueso.

Núm. 934

CALAMOCHA

La Alcaldía-Presidencia por Resolución número 90/2005 de fecha 21 de febrero de 2005, ha acordado convocar concurso para la provisión interina de UNA plaza de Administrativo de Administración General de la Plantilla de personal Funcionario de esta Corporación, aprobando las bases que han de regir el mismo y cuyo contenido es el siguiente:

Primera.- Número, denominación y características de la plaza convocada.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión en interina, hasta la incorporación de su titular -actualmente en excedencia voluntaria- o la provisión en propiedad, de una plaza de Administrativo de Administración general de la plantilla de personal funcionario, y cuyas características son las siguientes:

Denominación de la Plaza: Administrativo de Administración General.

Número de Plazas: 1.

Grupo: C. Escala: Administración General. Subescala: Administrativa.

Sistema de provisión: Concurso de Méritos.

Segunda.- Requisitos que deben cumplir los aspirantes.

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos referidos al último día de plazo de presentación de instancias:

a) Ser español o nacional de un Estado miembro de la unión Europea.

b) Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no exceder de aquella en que falten menos de diez años para la jubilación forzosa por edad, determinada en la legislación básica en materia de función pública.

c) Estar en posesión del título de Bachiller superior o equivalente.

d) No padecer enfermedad o defecto físico alguno que impida el normal ejercicio de las funciones.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualesquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.

Tercera: Solicitudes: Forma y plazo de presentación.

Las instancias solicitando tomar parte en el proceso selectivo se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Calamocha, presentándose en el Registro de Entrada del Ayuntamiento o en cualquiera de las formas previstas en el art. 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de quince días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el "Boletín Oficial" de la provincia de Teruel. En la solicitud los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria, con referencia siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, y que se comprometen, en caso de ser propuestos para el correspondiente nombramiento, a prestar juramento o promesa de acuerdo con el Real Decreto 707/79 de 5 de abril.

Las bases íntegras se publicarán en el "Boletín Oficial" de la provincia de Teruel y los posteriores anuncios se publicarán en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

A la instancia se acompañará:

a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

b) Documentación, compulsada, acreditativa de los méritos que se aleguen.

Cuarta.- Admisión de los aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos, así como la composición del Tribunal.

La resolución se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento, con expresión del plazo de subsanación de errores que se conceda a los aspirantes excluidos, y determinando composición, lugar y fecha de constitución del tribunal.

Esta publicación será determinante del comienzo de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

En el supuesto de que no existieran reclamaciones contra la lista publicada, se entenderá elevada a definitiva sin necesidad de nueva publicación.

Quinta.- Tribunal.

El Tribunal calificador, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 896/91 de 7 de junio, estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: El de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.

Vocales: Un representante de la Comunidad Autónoma, un funcionario de carrera del Ayuntamiento designado por la Junta de Representación Sindical, un funcionario de carrera designado por la Alcaldía y el Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue.

Podrá asistir con voz pero sin voto un representante de la Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos tres de sus miembros.

El Tribunal podrá requerir en cualquier momento al candidato para que acredite su personalidad. Igualmente el Tribunal queda autorizado para resolver las incidencias que se produzcan.

El Tribunal que actúe en estas pruebas selectivas tendrá la categoría que corresponde al grupo funcional en que se integra la plaza.

Sexta.- Fase de concurso. Valoración de méritos:

Se valorarán los méritos aportados con los siguientes conceptos y puntuaciones:

Titulación:

a) Por licenciatura en Derecho, 2 puntos.

b) Por Licenciatura en Ciencias Políticas o Sociología, Ciencias Económicas o empresariales, 1 punto.

c) Por diplomaturas, 0,7 puntos.

Experiencia:

a) Por servicios prestados, en calidad de personal laboral o funcionario en puestos similares o de superior nivel en cualquier administración pública a razón de 0,02 puntos por mes completo hasta un máximo de 3 puntos.

b) Por servicios prestados, en calidad de personal laboral o funcionario en puestos inferiores de escala administrativa en cualquier administración pública a razón de 0,015 puntos por mes completo hasta un máximo de 2 puntos.

c) Por servicios prestados en régimen laboral en cualquiera de las sociedades o entidades municipales, en puestos de trabajo de carácter técnico y/o administrativo, a razón de 0,01 puntos por mes completo hasta un máximo de 1 punto.

* Formación: Se valorarán, hasta un máximo de 3 puntos los cursos, cursillos o seminarios relacionados con las funciones del puesto:

a) de 20 a 39 horas de duración: 0,05 puntos por curso.

b) de 40 a 60 horas de duración: 0,1 puntos por curso.

c) de 61 a 100 horas de duración: 0,2 puntos por curso.

d) de más de 100 horas de duración: 0,3 puntos por curso.

* Experiencia: Se valorarán los servicios prestados, aunque sea accidentalmente, en plaza de igual o análoga especialidad a la que se opta de la siguiente manera:

- 0,36 puntos por año o parte proporcional hasta un máximo de 3 puntos. La calificación del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en el concurso, y se hará pública en el tablón de anuncios de la entidad.

Séptima.- Propuesta de nombramiento.

Concluida la valoración de los méritos, el Tribunal elevará dicha relación, junto con el acta de la sesión, que deberá hacer concreta referencia al aspirante al órgano correspondiente que efectuará el nombramiento.

En ningún caso el número de aprobados podrá rebasar el número de plazas vacantes convocadas. No obstante todos los aspirantes que no hubiesen sido propuestos, integrarán, o el orden establecido en la propuesta, una bolsa de empleo que podrá utilizarse para provisión interina de vacantes asimiladas durante un plazo máximo de veinticuatro meses.

Octava.- Presentación de documentos y toma de posesión.

El aspirante propuesto aportará ante la Corporación para su nombramiento, y dentro del plazo de ocho días desde que se haga pública la relación de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria:

a) Fotocopia compulsada del título académico exigido.

b) Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico alguno que impida el normal ejercicio de las funciones.

Cumplidos los requisitos precedentes, el órgano competente efectuará el nombramiento del aspirante propuesto, quien deberá tomar posesión en el plazo de ocho días naturales a contar del siguiente a aquél en que le sea notificado el nombramiento.

Novena.- Legislación aplicable.

Esta convocatoria se rige: por este pliego de bases; Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local; Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción profesional de los Funcionarios civiles de la Administración General del Estado; Ley 23/89, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Real De-

creto 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que deben ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; y los Pactos de aplicación al personal funcionario.

La presente convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma y de la actuación del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Calamocha, 21 de febrero de 2005.-El Alcalde, Miguel Pamplona Abad.

Núm. 927

UTRILLAS

No habiéndose podido realizar las notificaciones correspondientes a las personas que figuran en la relación anexa, se publica el presente edicto en cumplimiento con lo dispuesto en el art. 59.4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para hacerles saber que en los expedientes que se detallan se ha dictado Resolución, por la que esta Unidad de Sanciones del Ayuntamiento de Utrillas, en uso de las facultades que le confiere el artículo 79 del Real decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, sobre Tráfico, Circulación de Vehículos y Seguridad Vial, acuerda:

1°. Estimar que los hechos denunciados constituyen las infracciones que en cada uno de ellos se determina, y que, de las mismas, son responsables en concepto de autores las personas que aparecen como tales en la misma relación.

2°. Imponer a las citadas personas las sanciones de multa que en cada expediente se mencionan:

De no estar conforme con esta Resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, puede interponer con carácter potestativo, recurso de reposición, ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de la publicación del presente en el B.O.P., o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, con sede en Teruel, de conformidad con los artículos 8.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Los expedientes por infracciones graves y muy graves, una vez firmes las resoluciones, se remitirán al Sr. Delegado del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón, por si considera procedente resolver sobre la posible suspensión del permiso o licencia de conducir.

ANEXO

Expediente: 0091.
 Identif.: X3446060Q.
 Denunciado: MOHAMMED BEENDOUROU.
 Localidad: MUNIESA.
 Fecha: 19/08/04.
 Cuantía: 92 euros.
 Susp.: No.
 Precepto: 094.2.018.
 Utrillas, 21 de febrero de 2005.-El Alcalde, José Luis Alegre Escuder.

Núm. 736

EL CASTELLAR

D^a María Montón Ros, con N.I.F. n° 18425570X, vecina de El Castellar, con domicilio en calle Clapiza, s/n, ha solicitado licencia municipal para instalar la actividad de "Explotación Ganadera de Vacuno de Carne Extensivo", con emplazamiento en partida La Barraca Baja, polígono 14, parcelas 18 y 19.

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

El Castellar, 28 de enero de 2005.-El Alcalde, Modesto Pérez Guillén.

Núm. 951

CELLA

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión de fecha 24 de enero de 2005, ha aprobado definitivamente el Proyecto de Reparcelación del Plan Parcial "Sector Carraceladas", según documentación técnica promovida por la Junta de Compensación y redactada por el Arquitecto D. Javier Gutiérrez Sánchez.

Lo que se publica de conformidad con lo preceptuado en el art. 111 del Reglamento de Gestión Urbanística y 143 del Reglamento de desarrollo parcial de la Ley Urbanística de Aragón en materia de organización, planeamiento urbanístico y régimen especial de pequeños municipios, señalando que contra dicho acuerdo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Teruel, en el plazo de dos meses desde la publicación de este anuncio.

Cella, 25 de febrero de 2005.-La Alcaldesa, Carmen Pobo Sánchez.

EXPOSICION DE DOCUMENTOS

ORDENANZAS FISCALES Y REGLAMENTOS

De conformidad con lo preceptuado en el art. 17.2 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales (Ordenanzas Fiscales) ó art. 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y concordantes (Ordenanzas Generales y Reglamentos), quedan expuestos al público en los tablones de anuncios y oficinas de los Ayuntamientos por plazo de treinta días y para que los interesados puedan formular las reclamaciones oportunas, los siguientes expedientes y Ordenanzas, aprobados inicialmente por los Plenos de las respectivas Corporaciones:

973.-Oliete.-Aprobación provisional de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles para 2005.

Con el fin de que los interesados puedan examinarlos y formular, en su caso, las reclamaciones que procedan, quedan expuestos al público en el tablón de anuncios y oficinas de los respectivos Ayuntamientos, por plazo de quince días, los documentos y expedientes siguientes:

PADRONES

960.-Sarrión.-Padrones sobre Consumo de agua potable del segundo semestre del año 2004 y Recogida de residuos sólidos urbanos del primer semestre del año 2005.

970.-Escucha.-Padrón del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica, año 2005, Padrón del Impuesto sobre Ciclomotores, año 2005 y Padrón de Vados, año 2005.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 150 y 193 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se hallan expuestos inicialmente al público, por plazo de quince días hábiles en el caso de los presupuestos y modificaciones de créditos y quince días y ocho más para presentar reclamaciones, en el caso de las Cuentas Generales, los siguientes expedientes, para que los interesados puedan examinarlos y presentar las reclamaciones u observaciones que estimen oportunas:

Expediente de Modificación de Crédito del Presupuesto

946.-Arens de Iledó, núm. 1/2004.

Presupuesto Municipal

949.-Alloza, año 2005.

961.-Gargallo, año 2005.

976.-Bueña, año 2003.

971.-Ródenas, año 2005.

Cuenta General

950.-Cella, año 2004.

975.-Ariño, año 2003.

972.-Escucha, año 2004.

Cuenta General del Organismo Autónomo Escuela Taller Santa Bárbara III

972.-Escucha, año 2004.