

e. – Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año

f. – El incumplimiento de las Normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.

g. – La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

h. - La obtención de beneficios económicos de los administrados.

i. – El acoso sexual, ya sea verbal o físico

j. – Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

k. – La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.

SANCIONES A FALTAS LEVES.

a. – Amonestación verbal o por escrito.

b. – Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

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

SANCIONES A FALTAS GRAVES.

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

b. – Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectiva o concurso de ascenso por un periodo no inferior a un año, ni superior a los dos años.

SANCIONES A FALTAS MUY GRAVES

a. – Supresión de las licencias y/o gratificaciones por jubilación y antigüedad

b. – Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a tres meses.

c. – Inhabilitación para el ascenso por un periodo de tres a cinco años.

d. – Despido o separación del servicio

TRAMITACION DE EXPEDIENTES.

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

PRESCRIPCION DE LAS FALTAS.

1. - Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el órgano encargado de iniciar diligencias previas o incoar el correspondiente expediente disciplinario tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. - La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación de expediente deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el

expediente disciplinario permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al funcionario sujeto al procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

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

PRESUNCION DE INOCENCIA.

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello, no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Art. 33. – DESPIDO IMPROCEDENTE.

En caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada Sentencia oportuna por la Magistratura de Trabajo, se constituirá una Comisión Mista compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionantes que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador/a.

El presente artículo será de aplicación únicamente al personal con relación laboral fija.

Art.34.- FUNCIONARIZACION.

La Corporación impulsará el proceso de funcionarización del personal laboral. La Comisión paritaria de Seguimiento del Convenio realizará el estudio de la Plantilla Municipal y hará le propuesta de plazas funcionarizables. Este proceso será una opción voluntaria del personal laboral de los distintos grupos.

NIVELES PUESTO TIPO

PERSONAL LABORAL

Descripción	Grupo	Complem.		
		Plus convenio	puesto trabajo	Plus Peligros.
BIBLIOTECARIA	C	22	10	
COORDINADOR MONITOR				
DEPORTIVO	C	22	10	
MONITOR DEPORTIVO	D	18	7	
AUXILIAR ADVO.CULTURA	D	18	7	
AUXILIAR ADVO. OFICINAS	D	18	7	
AUXILIAR ADVO. TURISMO	D	18	7	
SOCORRISTA PISCINAS	D	18	9	
LIMPIADORAS	E	14	9	
AUXILIAR VIVIENDAS TUTELADAS	E	14	9	
AUXILIAR MTO. INSTALAC.DEPORT.	E	14	9	
JARDINERO	E	14	12	1
BEDEL-CONSERJE COLEGIO	E	14	9	
PEONES BRIGADA	E	14	9	

ANEXO I. – RETRIBUCIONES

GRUPOS	SALARIO	PLUS	COMPLEMENTO
	BASE	CONVENIO	PUESTO TRABAJO
A	1.048,63	30	19
B	890,00	26	17
C	663,43	22	10
D	542,47	18	7
E	495,24	14	9-12

PLUS DE CONVENIO		COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	
NIVEL	EUROS/MES	NIVEL	EUROS/MES
30	920,80	1	10,00
29	825,94	2	20,00
28	791,20	3	30,00
27	756,46	4	40,00
26	663,65	5	51,00
25	588,80	6	62,00
24	554,07	7	73,43
23	519,35	8	85,00
22	484,59	9	98,37
21	449,91	10	104,03
20	417,93	11	115,00
19	393,58	12	126,76
18	375,23	13	140,00
17	353,88	14	160,00
16	332,58	15	180,00
15	311,22	16	200,00
14	289,89	17	218,85
13	268,53	18	230,00
12	247,17	19	250,00

Se considerarán retribuciones mínimas, ya que no están integrado en dichas retribuciones los trienios, las pagas extraordinarias (integradas por dos pagas de una mensualidad de salario base y el 40% del complemento de destino), los pluses y demás complementos que le pertenecen individualmente a cada trabajador.

ANEXO II. - TRIENIOS

GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E
40,29	32,24	24,20	16,17	12,13

ANEXO III. – HORAS EXTRAS

HORA EXTRA	HORA EXTRA NOCTURNA	HORA EXTRA NOCTURNA
NORMAL	O FESTIVA	Y FESTIVA
11 euros	15 euros	17 euros

Las horas nocturnas se entenderán las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

ANEXO IV. – PLUS PELIGROSIDAD

COMPLEMENTO PELIGROSIDAD PODA
90 euros/MES

REVISION SALARIAL AÑOS 2005-2007.

La revisión salarial para los años 2005, 2006 y 2007 será de I.P.C. Real, más 0,5. En este incremento se absorberá el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y la diferencia se aplicará a los complementos de puesto de trabajo.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

Núm. 111

COMISARIA DE AGUAS

Nota-Anuncio

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 4 de noviembre de 2004, se otorga a AYUNTAMIENTO DE TORRIJO DEL CAMPO la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de RIO JILOCA, en TORRIJO DEL CAMPO (TERUEL) con un caudal continuo en el mes de máximo consumo de 0,246 litros/segundo y con destino a Abastecimiento de ganado y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 4 de noviembre de 2004.-El Comisario de Aguas, Rafael Romeo García.

Núm. 114

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

COMISARIA DE AGUAS

Nota-Anuncio

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 4 de noviembre de 2004, se otorga a AYUNTAMIENTO DE ALACON la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de RIO MARTIN, en ALACON (TERUEL) con un caudal continuo en el mes de máximo consumo de 0,17 litros/segundo y con destino a Abastecimiento de ganado y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 4 de noviembre de 2004.-El Comisario de Aguas, Rafael Romeo García.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Núm. 83

TERUEL NUM. 1

EDICTO

D^a SARA ALONSO BAREA, SECRETARIO/A DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TERUEL.

Hago saber: Que en el expediente de declaración de herederos abintestato seguido en este Juzgado al número 468/2004 por el fallecimiento sin testar de D. VICENTE VILLALBA DIAZ ocu-