

SEGUNDO.- AUTORIZAR el gasto que se destinará a estas actuaciones por un importe de setenta y cinco mil euros (75.000,00 €), con cargo a la aplicación Presupuestaria 90 152 78001 del presupuesto del ejercicio 2010.

TERCERO.- PUBLICAR en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca la presente modificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 de la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Fraga, en el tablón de anuncios de la Corporación y en la Web municipal...»

Fraga, 6 de septiembre de 2010.- El alcalde, José Luis Moret Ramírez.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

SERVICIO PROVINCIAL

5626

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica en COSCOJUELA DE SOBRARBE, T.M. DE AINSA-SOBRARBE, expediente AT-150/2010

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

Peticionario: JUAN SORO CARILLA.- C/ Ramón J. Sender, 12 - 1º.- AINSA-SOBRARBE

Finalidad: dotar de suministro eléctrico a una vivienda y almacén, sito en Polígono 5, Parcela 30 en Coscojuela de Sobrarbe T.M. de Ainsa-Sobrarbe (Huesca)

Características: Línea aérea M.T., de 15 kV, con origen en apoyo nº 38 de LAMT «SAMITIER» y final en apoyo nº 1 CTI, de 0,044 km de longitud, conductores LA-56, apoyos de metal

C.T., de tipo intemperie sobre apoyo metálico, con 1 transformador, de 50 kVA de potencia.

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

Huesca, 1 de septiembre de 2010.- El director del Servicio Provincial, el secretario del Servicio Provincial. Por ausencia (Decreto 74/2000), Antonio Lorenzo Isardo.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5831

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PUBLICACIONES Y EDICIONES DEL ALTOARAGON, S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la Empresa **PUBLICACIONES Y EDICIONES DEL ALTOARAGON, S.A.**, y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales de CC.00. y C.G.T., vigente del 01.01.2010 al 31.12.2012, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200362 en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, a 13 de septiembre de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A., el secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «PUBLICACIONES Y EDICIONES DEL ALTOAMGÓN S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.- Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los Centros de Trabajo dependientes de la empresa Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón S.A.

Durante el tiempo de vigencia del mismo, regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa.

Artículo 2º.- Vigencia.- El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del año 2012.

Artículo 3º.- Denuncia.- La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia. Vencida la misma se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya.

Artículo 4º.- Compensación, absorción y garantía.- Las condiciones pactadas, son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la empresa o norma legal existente.

Artículo 5º.- Indivisibilidad y unidad del convenio.- Las condiciones acordadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en ejercicio de sus facultades, modificara, considerase, o aplicara de Forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse de nuevo para revisar el convenio en su totalidad, aplicando, entre tanto las normas del convenio anterior.

Artículo 6º.- Comisión Paritaria.- Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria, constituida por tres representantes de la empresa, designados por la misma y por tres representantes de los trabajadores designados por los Delegados de personal.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones asumidas por la empresa y los trabajadores.
2. Ejercitar la conciliación en los conflictos de trabajo que se puedan derivar de la interpretación del contenido del Convenio.
3. Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas por las representaciones de los trabajadores y la empresa.
4. Elevar consulta ante [a autoridad laboral competente sobre los puntos que precisen aclaración.
5. Elaborar, vigilar y desarrollar todas las medidas conducentes a la mejora de las condiciones de trabajo.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEI TRABAJO

Artículo 7º.- Funciones de dirección.- La organización práctica del trabajo, establecimiento de las secciones, turnos, plantillas, horarios, la distribución de tareas y determinación de los medios de trabajo, son competencia de los órganos directivos de la empresa. Sin perjuicio de las facultades que las normas

Legales atribuyen a los representantes de los trabajadores.

Artículo 8º.- Normas de Trabajo.- Las normas de trabajo son atribuciones de la dirección, con sometimiento a las funciones asignadas al grupo y nivel profesional de cada trabajador dentro de los

Generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la dirección de la empresa, encaminadas a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Todo el personal se cuidará de la limpieza de las máquinas, así como de las instalaciones auxiliares del puesto de trabajo al que esté adscrito. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización.

Artículo 9º.- Jornada.- La jornada para todo el personal afectado por este convenio, será de 36 horas semanales de trabajo efectivo, (1.643 horas en cómputo anual), durante ellas el personal deberá efectuar todos los trabajos que se le asignen, propios, de su categoría profesional.

Artículo 10º.- Régimen de trabajo en redacción.- Por sus especiales características, la labor de los redactores se valorará por tarea, de acuerdo con la Orden de 24 de Septiembre de 1.968, que desarrolla el artículo 48 del Estatuto de la Profesión Periodística, entendiéndose por tarea el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que señala la Reglamentación.

A partir del 01-10-2010, atendiendo a las especiales características del trabajo en redacción, para el personal que desarrolle dicho trabajo, se establecen 7 días de descanso porcada 4 semanas trabajadas.

Artículo 11º.- Clasificación del personal según permanencia. El personal podrá ostentar la condición de fijo o bien estar contratado por tiempo determinado, de conformidad a las distintas modalidades de contratación contempladas por la legislación vigente y siempre dentro del respeto a la misma.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12º.- Retribuciones.- Los incrementos salariales aplicables durante el periodo de vigencia del Convenio serán los que se detallan a continuación:

- Año 2010: 1%(aplicable desde el 1-1-2010)

- Año 2011: IPC más un complemento del 0,25%

- Año 2012: IPC más un complemento comprendido entre el 0% y el 0,50% que será calculado en función del incremento de la productividad obtenido por la Empresa en 2011 respecto al ejercicio anterior.

Los salarios por categorías aplicables en 2010 al personal incluido en el ámbito del presente Convenio serán los recogidos en el Anexo I.

Artículo 13º.- Complementos.- Los complementos salariales abonados habrán de quedar necesariamente incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: Antigüedad

B) Puesto de Trabajo: Nocturnidad

C) De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias y de participación en beneficios

D) Vinculados a la cantidad o calidad del trabajo.

Artículo 14º.-Antigüedad.- El complemento personal de antigüedad se computará en razón de dos trienios del 5 por ciento y sucesivos quinquenios del 5 por ciento, con un máximo del 60 por 100,sobre el Salario Base mensual.

Artículo 15º.- Nocturnidad.- Se establece un plus de nocturnidad del 25 por ciento de las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en periodo nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche.

El importe del 25 por ciento de nocturnidad se calculará sobre el salario base.

Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias.- El personal cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca, tendrá derecho al percibo de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad en Julio y Diciembre. El importe de estas gratificaciones lo compondrá el Salario Base, más la antigüedad.

Artículo 17º.- Participación en beneficios.- Las cantidades que por este concepto se abonan mensualmente y que figuran en las tablas salariales, se actualizarán con el mismo incremento salarial que se pacte para éste y sucesivos convenios.

Artículo 18º.-Horas extraordinarias.- Dada la peculiar actividad de la empresa, se considera improcedente la realización de horas extraordinarias, toda vez que la edición del periódico, debe realizarse en el horario tasado o establecido.

En el supuesto de sucesos extraordinarios o imprevisibles fuera de la normal actividad, el exceso de jornada será compensado mediante descanso conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del R.D. Legislativo 1/1.995 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º-Bis.- Trabajo en domingo.- A partir del 01-07-2010, y durante la vigencia del Convenio, se establece un complemento salarial por domingo trabajado cuyo importe será el detallado a continuación:

- Año 2010: 48,00€/ domingo trabajado.

- Año 2011: 50,00 €/domingo trabajado.

- Año 2012: 52,00€/ domingo trabajado.

Estos importes serán aplicables al personal incluido en el ámbito del presente Convenio que a la firma del mismo no perciba ningún complemento por este concepto o perciba un complemento inferior, manteniéndose los importes de quienes viniesen percibiendo un complemento superior.

CAPÍTULO IV INGRESOS Y CESES

Artículo 19º.- Ingresos.- Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las condiciones legales existentes sobre empleo, así como el establecimiento de las pruebas exigibles al personal de nuevo ingreso. Los candidatos se someterán a un reconocimiento médico y demás formalidades que se le exijan. A tal efecto la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 20º.- Contratos en prácticas.- En caso de utilizar la modalidad de contrato en prácticas, que posibilita la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados, las condiciones económicas mínimas para estos trabajadores, serán, durante el primer año, el 60% del salario fijado en el anexo I, para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo, y el 75% el segundo año de vigencia del contrato en prácticas.

Artículo 21º.- Contrato de Formación.- Cuando se utilice esta modalidad de contratación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, o minusválidos sin limitación de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto de la formación, la retribución será la correspondiente al Salario Mínimo interprofesional (SMI) vigente, devengada en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

Artículo 22º.- Periodo de prueba.- El personal de nuevo ingreso, incluso los trabajadores contratados en prácticas, estará sometido a los siguientes periodos de prueba:

- SEIS meses, para Titulados Superiores, Titulados Medios, Jefes de Sección y Jefes de Taller

- TRES meses para los demás trabajadores.

Estos periodos se reducirán en un 50%, cuando la modalidad de contratación sea temporal o eventual.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

La situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias, no interrumpirá el periodo de prueba.

Artículo 23º.- Rescisión del contrato.- Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá notificarlo por escrito con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

- 30 días para Titulados Superiores, Titulados Medios, Jefes de Sección y Taller

- 15 días para los demás trabajadores

El incumplimiento del preaviso señalado, significará para el trabajador la pérdida de retribución total de los días omitidos.

Artículo 24º.- Promoción interna.- La antigüedad en una categoría, la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso a categorías superiores, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

No obstante si a juicio de la empresa, hubiera que cubrir un puesto de trabajo, se procurará hacerlo con personal de la propia empresa.

A tal efecto se tendrá en cuenta la titulación, formación y experiencia profesional.

CAPÍTULO V PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25º.- Vacaciones.- Todo el personal de la empresa tendrá derecho a una vacación anual retribuida de 30 días naturales, que se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente en verano, de acuerdo con las necesidades del servicio. El personal que cese en la empresa durante el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones correspondientes al mismo, tendrá derecho a ser compensado por este motivo.

Artículo 26º.- Días festivos.- Los días festivos señalados como tales por el Ministerio de Trabajo, Gobierno de Aragón y Ayuntamiento de Huesca, cuando sean trabajados, serán compensados con diez horas y media de descanso, excepto en el caso del personal asignado a funciones de redacción a quienes, a partir del 01-10-2010, se les compensará con nueve horas de descanso por festivo trabajado.

Artículo 27º.- Permisos y licencias:

Motivo de licencia	Tiempo máximo contado siempre a partir del día del hecho causante	Justificantes
Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Documento que acredite el hecho o justificante médico.
Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Documento que acredite el hecho o justificante médico.
Nacimiento de hijo o adopción	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público	El indispensable o el que marque la norma	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o de dos espacios de media hora; reducción de jornada en media hora.	Libro de familia o certificado de adopción
Matrimonio de hijos	El día natural	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de los trabajadores	El establecido en la norma	El que proceda

Artículo 28º.- Visitas médicas.- Los trabajadores tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de familia o del médico especialista de la Seguridad Social, para atender su propio estado de salud, siempre que esté debidamente justificado y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

Artículo 29º.- Excedencias.- Los trabajadores fijos incluidos en el presente convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de acceder a la situación de excedencia voluntaria o forzosa en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de conseguir esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación, público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección, que podrá autorizarla o no.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 30 días naturales. La respuesta se hará igualmente por escrito dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la solicitud, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

CAPÍTULO VI FALTAS Y SANCIONES

Artículo 30º.- Faltas y sus clases.- El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 31.- Faltas leves.- Serán faltas leves:

1ª.- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a quince.
b) Hasta dos faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante el periodo de un mes superiores a quince minutos.

2ª.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª.- El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4ª.- Pequeños descuidos en la conservación del material, que supongan gasto para la empresa.

5ª.- Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá considerarse grave.

6ª.- No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

7ª.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.

8ª.- Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

Artículo 32.- Faltas graves.- Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1ª.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, inferiores a quince minutos, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2ª.- Más de dos faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, superiores a quince minutos, cometidas en un periodo de 30 días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad.

3ª.- Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada

4ª.- Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5ª.- La simulación de enfermedad o accidente.

6ª.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio o notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7ª.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8ª.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9ª.- La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

10ª.- La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.

11ª.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 33.- Faltas muy graves.- Se considerarán como tales las siguientes:

1ª.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2ª.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3ª.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4ª.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5ª.- La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6ª.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.

7ª.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8ª.- Dedicarse a actividades incompatibles con los trabajos que se realizan en la empresa o que supongan competencia con éstos.

9ª.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

10ª.- El acoso sexual.

11ª.- No seguir o atender las instrucciones de la dirección de la empresa o de los técnicos de seguridad, en asuntos de prevención y salud en el trabajo.

12ª.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

13.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14ª.- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15ª.- La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 34.- Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse a quienes incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, o despido.

Artículo 35.- Tramitación de las sanciones.- Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien ésta delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Los delegados de personal deberán ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 36.- Mejora ayuda familiar.- Se establece una mejora familiar consistente en 90,16 Euros al mes que será abonada a todo trabajador por cada hijo minusválido a su cargo. Si los dos cónyuges trabajan en la empresa, sólo se pagará a uno de ellos.

Se entenderá por minusválido aquella persona que con arreglo a la legislación vigente sea considerado como tal.

Artículo 37.- Prestación por invalidez o muerte.- A partir del 01-07-2010, si como consecuencia de accidente laboral o no laboral y de enfermedad profesional o común, se derivara una situación de invalidez absoluta y permanente, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 25.000,00 euros a tanto alzado y por una sola vez. Igualmente, si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esa cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza de seguro. La elección de la Compañía de Seguros con la cual suscribir la póliza que cubra estas prestaciones será potestad exclusiva de la Empresa.

Si la Compañía de Seguros con la que en cada momento se suscriba la póliza, no garantiza alguna indemnización por razones médicas, solamente deberá ser abonada por la empresa, directamente, para los trabajadores que perteneciesen a la empresa el día 1º de Enero de 1.995.

Artículo 38.- Premio de nupcialidad.- Se establece un premio de nupcialidad de 300,51 que se percibirá por una sola vez y en la nómina del mes siguiente al hecho causante.

Para tener derecho al premio regulado en este artículo, será condición indispensable llevar prestados 12 meses ininterrumpidos de servicio en la empresa.

Artículo 39.- Premio de natalidad.- Se establece un premio de natalidad de 90,16 Euros.

Si ambos cónyuges trabajan en la empresa, sólo se pagará a uno de ellos.

Artículo 40.- Mejora por accidente o enfermedad.- En caso de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social de acuerdo con la siguiente escala:

- Del 1º al 3º día: hasta completar el 50% de la retribución mensual.

- Del 4º al 15º día: hasta completar el 80% de la retribución mensual.

- Del 16º al 110º día: hasta completar el 100% de la retribución mensual.

En los casos de incapacidad por hospitalización, fractura de algún miembro y accidente laboral, la retribución será del 100% desde el 1º día de la baja. Cualquier otro caso, a propuesta del Comité de Salud Laboral, será valorado por la Dirección de la Empresa, quien decidirá el complemento aplicable.

Este complemento se determinará sobre los conceptos siguientes, salario base, antigüedad y prorata mensual de participación en beneficios.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 41.- Grupos.-

Grupo A.- Redacción

Grupo B.- Administración

Grupo C.- Talleres

Grupo D.- Servicios auxiliares

NIVELES PROFESIONALES

Redacción.

Redactor Jefe

Redactor Jefe de Sección

Redactor

Redactor en prácticas

Auxiliar de redacción

Administración.

Jefe de Sección

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Auxiliar administrativo

Recepcionista-Telefonista

Talleres.

Jefe de Taller

Jefe de Sección

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Oficial de 3ª

Peón

Servicios auxiliares.

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Oficial de 3ª

Peón

CAPÍTULO IX DEFINICIÓN DE TAREAS

Artículo 42.- Grupo A.

Redactor Jefe.- Siguiendo los criterios que determine La Dirección, planificará y coordinará las tareas de La redacción. En ausencia del Director asumirá sus funciones.

Jefe de Sección.- Bajo La supervisión del Director o del Redactor Jefe, será responsable de La realización de los trabajos que se le asignen, incluso la distribución y coordinación de los mismos entre el personal directamente a su cargo.

Redactor.- Seguimiento y elaboración de noticias y artículos, conforme a las instrucciones de sus jefes inmediatos.

Artículo 43.- Grupos B, C, D.

Jefe de Taller.- Siguiendo las pautas marcadas por los directivos de la empresa, realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y personas.

Jefes de Sección.- Bajo la supervisión de sus jefes inmediatos, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia, iniciativa y responsabilidad, de los trabajos de las secciones, responderán incluso la distribución y coordinación de los mismos entre el personal directamente a su cargo.

Oficiales de 1ª.- Realizan trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del

Elemento jerárquico superior.

Oficiales de 2ª.- Bajo instrucciones precisas, realiza tareas, consistentes en la ejecución de trabajos que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Oficiales de 3ª.- Ejecuta trabajos siguiendo métodos precisos, e instrucciones preestablecidas.

Auxiliar Administrativo/Recepcionista-Telefonista.- Realización de trabajos que se ejecutan bajo instrucciones concretas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Peón.- Trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan siguiendo instrucciones concretas.

Huesca, 2 de julio de 2010

Representación de la Empresa: Juan Ignacio Alfonso Gracia, Luis Gómez Zapata, Javier García Antón e Ignacio Gonzalo Díez.

Representación de los Trabajadores: Mª Jesús Sánchez Tomás, Sara Ciria Más, Javier Montenegro Boria, Oscar Isarre Abiol y Mª Paz Vallés Calvo.

Representación sindical: Mariano Alcubierre (CCOO), Mª José Monclús (CCOO), Rafael Cigüenza (CGT) y Loreto Ferrer CGT).

ANEXO I
TABLA SALARIAL PARA EL EJERCICIO 2010

Secciones/ Categorías	Salario Mensual	Part. en Bº Mensual	Total Mensual	Paga Extra	Total anual
Redacción					
Redactor Jefe	1.984,64	180,71	2.165,35	1.984,64	29.953,48
Redactor Jefe de Sección	1.631,55	148,57	1.780,12	1.631,55	24.624,54
Redactor	1.294,53	117,87	1.412,40	1.294,53	19.537,86
Redactor en prácticas(1)					
Auxiliar de redacción	1.003,83	91,42	1.095,25	1.003,83	15.150,66
Administración					
Jefe de Sección	1.285,70	117,07	1.402,77	1.285,70	19.404,64
Oficial de 1ª	1.003,83	91,42	1.095,25	1.003,83	15.150,66
Oficial de 2ª	893,67	81,37	975,04	893,67	13.487,82
Auxiliar administrativo	729,50	66,43	795,93	729,50	11.010,16
Recepcionista-Telefonista	729,50	66,43	795,93	729,50	11.010,16
Talleres					
Jefe de Taller	1.497,69	136,37	1.634,06	1.497,69	22.604,10
Jefe de Sección	1.285,70	117,07	1.402,77	1.285,70	19.404,64
Oficial de 1ª	1.101,01	100,25	1.201,26	1.101,01	16.617,14
Oficial de 2ª	1.006,92	91,68	1.098,60	1.006,92	15.197,04
Oficial de 3ª	870,32	79,24	949,56	870,32	13.135,36
Peón	679,29	61,84	741,13	679,29	10.252,14
Servicios Auxiliares					
Oficial de 1ª	919,89	83,75	1.003,64	919,89	13.883,46
Oficial de 2ª	857,19	78,04	935,23	857,19	12.937,14
Oficial de 3ª	778,40	70,88	849,28	778,40	11.748,16
Peón	679,29	61,84	741,13	679,29	10.252,14

(1) Redactor en prácticas: regulado en el artículo 20 del convenio.

Administración del Estado

MINISTERIOS

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA EN HUESCA

5688

NOTIFICACIONES

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/99, de 13 de enero, por el presente anuncio se cita a la persona que se detalla a continuación, para ser notificada por comparecencia del acto administrativo derivado del expediente de Acuerdo de concesión de fraccionamiento a la liquidación de la Subdelegación del Gobierno de Huesca.

N. L.F.	DEUDOR	LOCALIDAD	RFº LIQUIDACION
18173688P	SANTAMARIA TORRES, EMILIO	HUESCA	00022 20100005771

La citada comparecencia deberá efectuarse en el plazo de quince días naturales contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes, en la Dependencia de Intervención Territorial de la Delegación de Economía y Hacienda, Plaza de Navarra, nº 11 de Huesca.

No obstante si en el momento de su comparecencia y en consecuencia de la notificación del citado acuerdo, hubiera vencido alguno de los plazos concedidos, dispone de diez días hábiles (no se computarán domingos ni festivos) contados a partir del día siguiente de la citada comparecencia para realizar el pago.

Asimismo se advierte que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Huesca, 2 de septiembre de 2010.- El delegado de Economía y Hacienda, P.S., el secretario general, (O.M. 18/11/99; RES de EH 13/08/2010), Marta Santolaria Piedrafita.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

COMISARÍA DE AGUAS

5768

NOTA-ANUNCIO

REF: 2010-A-107 ICH

MANUEL FUMAS PORTA ha solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: MANUEL FUMAS PORTA.

Cauce: BARRANCO DEL REGUÉ.

Municipio de la toma: ESTOPIÑÁN-ESTOPIÑÁN DEL CASTILLO (HUESCA).

Destino: SUMINISTRO DE GANADO.

Volumen máximo anual: 2555 m3.

Caudal medio equivalente mes máximo consumo: 0,081 l/s.

Caudal máximo instantáneo: 0,972 l/s.

Coordenadas de la toma: UTMX: 793169; UTM Y: 4657956 (Huso 30).

La captación tendrá lugar en la margen derecha del barranco del Regué mediante una bomba eléctrica de 2 C.V. de potencia. El agua se almacenará en un depósito de unos 30 m3 de capacidad y se destinará al abastecimiento de una granja de 750 cabezas de ganado porcino.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de VEINTICINCO días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, P.º de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 30 de agosto de 2010.- El comisario adjunto, P.A., el jefe de Área, Antonio Coch Flotats.

5769

NOTA-ANUNCIO

REF: 2010-O-1068

ASPANOVA ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS: construcción de edificio residencia en zona de policía del barranco de las fuentes.

Solicitante: ASPANOVA

Objeto: CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIO RESIDENCIA.

Cauce: BARRANCO DE LAS FUENTES.

Municipio: ALMUDEVAR (HUESCA).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de VEINTICINCO días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 6 de septiembre de 2010.- El comisario adjunto, P.A., el jefe de Área, Antonio Coch Flotats.

5823

NOTA-ANUNCIO

REF: 1999-A-16

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 1 de septiembre de 2010, se otorga a IGNACIO JOSÉ SARASA BETRÁN, MIGUEL ÁNGEL SARASA BETRÁN la concesión de un aprovechamiento de aguas