

Ejercicio escrito: Consistirá en responder por escrito en un tiempo máximo de 1 hora a varias preguntas acerca del temario que se incluye en el anexo I. Los aspirantes tendrán amplia libertad en cuanto a forma de exposición se refiere. Será valorada de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar una puntuación mínima de 5 puntos para ser aprobado y, en consecuencia pasar al ejercicio oral.

Ejercicio oral: Consistirá en el desarrollo de una conversación en idioma francés y/o inglés. Será valorada de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar una puntuación mínima de 5 puntos para ser aprobado y, en consecuencia pasar a la entrevista personal.

Entrevista personal: Versará sobre el temario del anexo I. Se valorará de 0 a 3 puntos.

6.2.-Fase Concurso

Todos los méritos alegados en el Currículum Vitae deberán ser correctamente acreditados con la documentación pertinente para que sean tenidos en cuenta por el Tribunal en la fase de concurso.

6.2.1.- Formación

-Por estar en posesión de titulación oficial superior a la exigida en la base 2 c de la convocatoria, directamente relacionada con el puesto de trabajo se valorará hasta 2 puntos.

-Por haber realizado cursos relacionados con el trabajo a desempeñar o que acrediten el conocimiento de idiomas especialmente francés, inglés y alemán, hasta un máximo de 2 puntos de acuerdo con el siguiente detalle:

- Hasta 50 horas: 0,20 puntos.
- Más de 50 horas hasta 100 horas: 0,40 puntos.
- Más de 100 horas hasta 150 horas: 0,60 puntos.
- Más de 150 horas: 0,80 puntos.

6.2.2.- Experiencia:

-Se valorará la experiencia laboral por contrato en plaza similar a la convocada, 0,25 puntos por mes trabajado, despreciando las fracciones inferiores a quince días hasta un máximo de 4 puntos.

- Por actividades afines a las funciones del puesto a desarrollar, fehacientemente acreditadas, debidamente valoradas por el tribunal hasta un máximo de 1 punto.

La calificación final del proceso selectivo quedará determinada por las sumas de las puntuaciones obtenidas en las correspondientes fases de oposición y concurso.

7.- Listas con las puntuaciones finales y contratación.

Terminada la calificación, el tribunal publicará en el tablón de anuncios las puntuaciones finales obtenidas y elevará la propuesta de nombramiento a favor del aspirante que haya superado las pruebas y obtenido la mayor puntuación, debiendo tomar posesión de la plaza dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Tanto con los seleccionados como con el resto de aspirantes admitidos se formará una bolsa de trabajo, por orden de puntuación obtenido con el fin de proveer, posibles necesidades que en esta materia pudieran surgir en la Comarca de Sobrarbe. Esta lista de espera tendrá vigencia durante el plazo máximo de dos años desde su creación siempre que no se haya efectuado nueva convocatoria y el aspirante siga reuniendo las condiciones exigidas en la convocatoria.

8.- Final.

El tribunal calificador designado queda autorizado y facultado para resolver todas las dudas que se planteen sobre la interpretación de las presentes bases y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden y desarrollo de las mismas.

ANEXO I

1.- La Comarca de Sobrarbe: ámbito geográfico: clima y orografía; población y territorio; municipios y sus núcleos; accesos y situación.

2.- El patrimonio natural de la Comarca de Sobrarbe. Características y elementos de interés.

3.- El patrimonio Histórico-Artístico de la Comarca de Sobrarbe. Bienes muebles e inmuebles de especial interés.

4.- El patrimonio etnológico de la Comarca de Sobrarbe: museos y centros de interpretación, fiestas y tradiciones.

5.- Aspectos fundamentales de la historia de la Comarca de Sobrarbe.

6.- Principales características de la infraestructura receptiva de la Comarca de Sobrarbe.

7.- Recursos turísticos y actividades de la Comarca de Sobrarbe que se pueden ofertar dependiendo de las motivaciones de cada sector de población (jóvenes, familias, tercera edad, etc.).

8.- Preparación y desarrollo de itinerarios turísticos. Itinerarios culturales, ecológicos, temáticos, etc.

9.- Información, orientación y asistencia turística. Atención al cliente técnicas de acogida y habilidades sociales aplicadas al servicio de información turística.

Aínsa, a 3 marzo de 2004.- El presidente, Enrique Campo Sanz.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

1260

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la empresa Capitolio S.A. (Clínica Santiago de Huesca) y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., vigente del 01.01.03 al 31.12.2006, y de

conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1795, 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 2200042 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, 2 de marzo de 2004.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Francisco Jordán de Urries Senante.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA CLÍNICA SANTIAGO DE HUESCA (Empresa Capitolio, S.A.)

CAPITULO PRIMERO.- Disposiciones Generales

Art.1-Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a la Clínica Santiago de Huesca (Empresa Capitolio, S.A.)

Art.2-Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito de éste Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la Clínica Santiago.

Art.3-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.). Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos derivados de éste se retrotraerán al 1 de enero de 2003, salvo en las materias para las que se dispongan efectos distintos.

El presente convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional, hasta la firma de uno nuevo que sustituya al presente.

La duración del convenio será de cuatro años, del 1-1-2003 hasta 31-12-2006.

Art.4-Prórroga y denuncia.

Una vez finalizado el ámbito temporal del Convenio, éste quedará prorrogado de año en año, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. En el supuesto de prórroga automática del convenio, los salarios se verán incrementados en un porcentaje equivalente al pactado en el Convenio Sectorial de ámbito autonómico.

Art.5- Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este Convenio absorberán y compensarán las que por cualquier concepto les correspondan actualmente a los trabajadores de la empresa.

Art.6- Garantías "Ad Personam".

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma de este convenio, sean recibidas por pacto entre empresa y trabajadores o pacto individual.

Art.7-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas con este carácter a efectos de aplicación.

Art.8-Comisión negociadora.

Formarán parte de la comisión negociadora las representaciones de trabajadores y empresarios que ostenten la legitimación y representatividad previstas en los Art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes.

Art.9-Comisión paritaria.

Se constituye la comisión paritaria prevista en art.85.3 e, del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia del convenio, la cual tendrá atribuida las siguientes funciones:

Las de mediación, arbitraje y conciliación, en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

Las de seguimiento y aplicación de lo pactado.

Dicha comisión está integrada por cuatro miembros, dos en representación de los empresarios y dos en representación de los trabajadores. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las representaciones respectivas que éstos designen.

Art. 10- Sumisión de cuestiones a la comisión

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y o aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos que pudieran haber ante la jurisdicción laboral competente. La Comisión emitirá sus dictámenes con audiencia de las partes interesadas.

Art. 11.- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CAPITULO SEGUNDO.- Organización del Trabajo.

Art. 12.- Principio general.

La organización práctica del trabajo con sujeción a lo que prescribe este Convenio y la legislación vigente, es facultad de la Empresa.

La organización del trabajo comprende, entre otras normas, la exigencia de la actividad y por tanto, del rendimiento correcto en el trabajo, la fijación de las normas de trabajo, la movilidad funcional y la redistribución del personal, según las necesidades y exigencias de la misión singular que cumple la empresa y la determinación de las plantillas del personal adecuadas al desenvolvimiento de la entidad.

Art. 13.- Clasificación Profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados por niveles y Grupos Profesionales, atendiendo a las funciones desarrolladas por cada uno de ellos.

13.1 Grupos Profesionales: Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Personal de dirección o supervisión.
- Personal de servicios asistenciales.
- Personal de servicios administrativos.
- Personal de servicios diversos.

13.2 Niveles: Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, en consecuencia, la asignación a cada uno de ellos de un determinado nivel profesional será el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores:

Conocimiento y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre el resultado y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Las categorías profesionales se encuadrarán en los siguientes niveles:

Nivel 0 – Personal Directivo:

Director administrativo.

Director Médico.

Nivel 1 – Titulados Superiores:

Médico de Guardia

Titulado Superior

Nivel 2A – Mandos Intermedios:

Responsable de Administración y Admisión.

Responsable de Contabilidad y Estadística.

Supervisor de Enfermería

Nivel 2B – Titulados de Grado Medio:

Matrona

Diplomado en Enfermería

Fisioterapeuta

Titulado de Grado Medio

Nivel 3 – Personal Técnico:

Oficial Administrativo

Técnico en Radiología

Técnico de Laboratorio

Nivel 4 – Personal Auxiliar y de Oficios:

Jefe de Taller

Auxiliar de Enfermería

Puericultor

Conductor de 1ª

Cocinero

Auxiliar Administrativo

Telefonista-Recepcionista

Nivel 5 – Personal de Servicios:

Ayudante de Cocina

Ayudante de Mantenimiento

Personal de Limpieza

Personal de Lavandería, Costura y Plancha.

Ordenanza

Portero

Celador

Vigilante

Para la descripción de las funciones de cada una de las categorías profesionales, se estará a lo regulado por los Convenios superiores del Sector o en su defecto por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

CAPITULO TERCERO.- Retribuciones.

Art. 14.- Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas entre el salario base de la categoría y sus complementos salariales.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de ostentar una de las categorías descritas en el presente Convenio Colectivo. El salario base retribuye la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional. Se consideran complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de la categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional.

Art. 15.- Incremento retributivo.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por éste Convenio serán los que figuran en la Tablas Salariales que como Anexo I se acompañan a éste texto las que vendrán a referirse al año 2003.

Para el año 2004, 2005 y 2006 el aumento salarial se fija en el porcentaje de crecimiento del I.P.C. previsto por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

Art. 16.- Cláusula de revisión salarial.

Si el I.P.C. real del año excediera al previsto en Ley de Presupuestos Generales del Estado, se procederá a regularizar los salarios adaptándolos al incremento real establecido, con efectos al uno de enero del citado año

Art. 17.- Antigüedad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio devengará en concepto de complemento de antigüedad, con carácter unitario para todas las categorías y desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, una cantidad mensual por cada tres años de permanencia en la empresa, sin que la acumulación de tiempos por tal concepto pueda superar el número de diez trienios.

El módulo inicial establecido para el año 2003, que se aplicará a partir del primer día del mes siguiente al de la firma del Convenio, será de 15 euros para el personal en jornada completa, devengándose a prorrata para los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial. Este módulo se mantendrá fijo durante todo el periodo de vigencia del presente Convenio.

Las mayores cuantías que, por el concepto de antigüedad, trienios y quinquenios, se venían percibiendo como consecuencia del anterior Convenio, incluida la parte proporcional de la antigüedad en curso de adquisición a la fecha de aplicación del nuevo sistema, con respecto a las cuantías que corresponderían a dicha fecha por la aplicación del nuevo sistema, constituirán un Complemento de Antigüedad de tipo personal no absorbible y revalorizable en el incremento general pactado para cada año.

Art. 18.- Plus de Nocturnidad.

El personal incluido al ámbito de aplicación de este convenio que preste sus servicios entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, recibirá un complemento salarial por hora trabajada del 25% del resultante de dividir el salario anual entre la jornada anual salvo que se les retribuya con otro complemento que compense tal dedicación. Se exceptúan de la aplicación de este plus los médicos de urgencia.

Cuando el turno de noche se realice en festivo, el complemento salarial será del 100% (un 25% por nocturnidad y un 75% por horas extraordinarias), sin que se genere derecho a recuperación del festivo. Se entenderá como festivo el turno de noche que comience el día anterior al festivo y finalice durante el mismo.

Para los puestos de trabajo que se haya fijado expresamente un horario nocturno, el salario pactado contemplará el incremento correspondiente a la nocturnidad, salvo que se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, a razón del mismo porcentaje.

Art. 19.- Plus de Peligrosidad.

En razón al mayor grado de toxicidad, peligrosidad o penosidad que pueda darse en un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento retributivo que será percibido por el personal que desempeñe funciones en algunas de las siguientes secciones o departamentos: quirófano, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis clínicos y patológicos, unidades de cuidados intensivos, servicio médico y sanitario de urgencia y riñón artificial.

La cuantía de este plus será del 15% sobre el salario base del Convenio.

Para la percepción de este plus será preciso que la dedicación del trabajador en el puesto de trabajo tenga carácter exclusivo y continuado.

Cuando no sea así, sólo percibirá el plus en razón a los días en los que desempeñe labores concretas en dichos puestos, cualquiera que sea el número de horas dedicadas al mismo durante la jornada. Dicha situación será analizada y revisada por la Comisión Paritaria del Convenio. En ningún caso, supondrá la consolidación personal al derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como de especialidad cuando el trabajador lo venga percibiendo.

Las mejores cantidades que hasta la fecha de aplicación del Convenio se viniesen percibiendo por dicho concepto, constituirán un complemento personal no revalorizable y absorbible sobre la aplicación del plus de peligrosidad. A partir de enero de 2004 se irá absorbiendo con el 50% de las mejoras retributivas de cada año.

Art. 20.- Plus de Festividad.

El personal, que no habiendo sido contratado específicamente para trabajar en días festivos, preste servicios por necesidades en la organización del trabajo, percibirá, por cada turno que realice en cada uno de los 14 días festivos que trabaje la cantidad de 20 euros. Se exceptúan de la aplicación de este plus los médicos de urgencia.

Se considerarán festivos especiales, y en consecuencia se retribuirán al doble (40 euros), los turnos de noche del 24 y del 31 de Diciembre, y los de mañana y tarde del 25 de Diciembre y del 1 de Enero.

Se entenderá como festivo el turno de noche que comience el día anterior al festivo y finalice durante el mismo.

Art. 21.- Plus de Especial función.

En razón al mayor grado de especialización requerida para determinados puestos de trabajo, se mantendrán como tales las cantidades que se viniesen percibiendo por tal motivo. Dicha situación será analizada y revisada por la Comisión Paritaria del Convenio.

Atendiendo a las especiales funciones administrativas, técnicas y sanitarias que se realizan por parte del personal médico del servicio de urgencias, se establece para dicho personal un Plus de especial función por valor de 150 euros mensuales. El citado plus absorberá al antiguo plus complementario, el cual desaparece. Se incluye de manera expresa la utilización de los medios de radiodiagnóstico cuando no pueda prestarse la radiología por el titular del servicio. La empresa facilitará con carácter gratuito el curso para la acreditación por el Consejo de Seguridad Nuclear, a nivel de operador, que será obligatorio para todo el personal médico de urgencias.

Art. 22.- Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias en verano y Navidad que serán de una mensualidad cada una de ellas, calculadas teniendo en cuenta el salario base de cada categoría más la antigüedad. La de verano será satisfecha junto con la nómina del mes de Junio y la de Navidad junto con la nómina de Diciembre antes del día 20 de Diciembre.

En cualquier caso, se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones según el tiempo trabajado, en prorrateo anual, a cuyo fin la de Navidad se extenderá del 1 de Enero al 31 de Diciembre y la de Junio del 1 de Junio al 31 de mayo.

Art. 23.- Horas extraordinarias - Salario hora.

El valor de la hora extraordinaria será igual al salario/hora individual, incrementado en un 75%. El mismo incremento, a propuesta del trabajador, podrá ser compensado en tiempos de descansos retribuidos, en función de las necesidades de la empresa. Se considerará como hora extraordinaria aquella que sobrepase de la jornada pactada que se señala en el presente Convenio.

Bajo ningún concepto el número de horas extraordinarias trabajadas será superior a las legalmente establecidas y las mismas, quedarán sujetas a cotización de Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias de desarrollo, siempre que su motivación no sea por causas de fuerza mayor.

Para el cálculo del salario hora se considerarán la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, correspondientes a los conceptos retributivos por Salario Base y Antigüedad, con respecto a la jornada anual pactada para el año de aplicación.

Art. 24.- Dietas y gastos de desplazamiento.

No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Entre estos conceptos se encuentran los complementos por desplazamiento y transporte.

En caso de desplazamiento de servicio fuera de la localidad donde la empresa tiene domiciliado el centro de trabajo, serán abonados, previa presentación de los oportunos justificantes, los gastos de locomoción y alojamiento que puedan producirse. Las dietas alimenticias, cuando se devenguen, serán abonadas en razón a los siguientes conceptos y cantidades:

por desayuno	1,94 euros
por comida	13,58 euros
por cena	10,34 euros

En el supuesto de que el desplazamiento lo realizara el trabajador en un vehículo de su propiedad habiendo sido autorizado por la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,16 euros.

Art. 25.- Internamiento y manutención.

Al personal interno se le facilitará el alojamiento y manutención durante las guardias o periodos de servicio que justifiquen tal necesidad.

Art. 26.- Movilidad Geográfica.

La configuración actual de la empresa CAPITOLIO S.A., no plantea la posibilidad de considerar la movilidad geográfica de sus trabajadores. No obstante, de variar dichas circunstancias, la misma se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose con carácter mínimo las siguientes indemnizaciones:

El abono de los gastos de traslado de enseres con la consiguiente justificación.

El abono de los gastos de desplazamiento, alojamiento provisional y manutención de la unidad familiar con la consiguiente justificación, hasta un periodo máximo de una semana. Las dietas de manutención se pagarán a razón de 25,86 euros por cada miembro de la unidad familiar.

CAPITULO CUARTO.- Jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias.

Art. 27.- Jornada de trabajo.

27.1 Jornada anual: Las jornadas de trabajo, sea cual sea el régimen que se siga, será en computo anual para el año 2003 de 1765 horas efectivas, para el año 2004 de 1756 horas y para el año 2005 y 2006 de 1740 horas efectivas, una vez deducidas vacaciones, domingos, festivos no recuperables y los días de permisos retribuidos. Con la finalidad de no alterar los cuadrantes de trabajo aprobados para el año 2003, la reducción de jornada se aplicará en base al disfrute de libranzas individuales, de acuerdo con la reducción pactada.

27.2 Días de Libre disposición: Durante la vigencia del presente Convenio, se establecen tres días de libre disposición del trabajador, los cuales en su disfrute generarán como máximo una semana de permiso.

La empresa, para conceder los días de libre elección deberá tener la comunicación del trabajador con siete días de antelación a la fecha del disfrute y dar previa conformidad a la misma en el plazo de 48 horas. Salvo las solicitudes que se tramiten para Navidades (hasta 7 de enero) y Semana Santa, las cuales se entregarán con un mes de antelación al inicio de cada uno de dichos periodos, siendo 15 días el plazo de contestación por parte de la empresa.

27.3 Pausa laboral: Para el personal que tenga una jornada laboral presencial mínima de 6 horas seguidas, existirá un descanso retribuido de 20 minutos que a todos los efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 28.- Calendario laboral - Horario.

Anualmente, se comentará con la representación de los trabajadores los criterios generales a seguir en la confección y elaboración de los calendarios laborales en los que se incluirá jornada, turnos, descansos semanales, libranzas y festivos.

Salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, o en los supuestos legales previstos por reducción voluntaria de la jornada de trabajo, no se implantarán jornadas laborales inferiores a seis horas de trabajo efectivo.

A efectos de seguimiento y control de asistencia, se establecerán los sistemas que vengán a considerar como más adecuados, en los que se reflejarán los días y horas efectivas trabajadas por cada uno de los que puedan quedar sujetos al mismo.

Los documentos que a tal efecto se produzcan (fichas, tarjetas, listas de firma, etc.) se conservarán por un periodo de un año; Durante este tiempo podrán ser examinadas por los representantes legales de los trabajadores, previa solicitud a la Dirección de la empresa o a la persona por ella delegada.

La dirección de la empresa establecerá los horarios de personal y los coordinará entre los diferentes servicios con el fin de obtener el rendimiento más eficaz, estableciendo una planilla de servicio, que se ajustará al calendario laboral. Esta planilla se confeccionará antes del 1 de enero de cada año, y se entregará copia a los representantes de los trabajadores antes del 15 de diciembre.

Art. 29.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración de 30 días naturales para los trabajadores presentes el 1 de enero. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional (2,5 días por mes trabajado) debiéndose disfrutar dentro del año natural y no pudiendo ser compensadas económicamente salvo en el caso de liquidación por finiquito.

Las vacaciones, que se disfrutará por semanas, lo serán de tal forma que cuatro de ellas lo sean en el periodo vacacional comprendido entre los meses de junio a septiembre.

Las peticiones se entregarán y contestarán de acuerdo con los siguientes plazos:

Para las que se soliciten en Semana Santa, las peticiones se formalizarán antes del 20 de febrero.

Para las que se soliciten en el periodo vacacional de verano, se formalizarán antes del 1 de mayo, y se resolverán antes del 15 de dicho mes.

Para las que se soliciten en Navidades y Año nuevo, las peticiones se formalizarán antes del 15 de octubre.

La tramitación de las solicitudes para el disfrute de los días sueltos de vacaciones que pudiesen quedar, se realizará de forma idéntica a la establecida para los días de libre disposición.

Las vacaciones se suspenderán cuando el trabajador cause baja por I.T. derivado de accidente laboral o baja maternal. Asimismo se interrumpirán en caso de ingreso hospitalario superior a siete días y siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa antes del 30 de noviembre del año en curso.

En el supuesto de confluencia de intereses entre las solicitudes, los criterios para la organización de su disfrute serán los siguientes:

El régimen de elección de turno de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual, iniciándose el primer año por antigüedad en la empresa.

El personal, que en el momento de elaborar el calendario de vacaciones, tenga una antigüedad en la empresa inferior a un año, se relacionará, a efectos de elección de turno, detrás del personal fijo y del contratado de más de un año.

El inicio del período de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal de forma y manera que, en éstos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las mismas coincide con el día libre, éste deberá ser respetado, iniciándose el trabajo al día siguiente.

Art. 30.- Preaviso de cese en el trabajo.

La empresa tendrá la obligación de comunicar con un preaviso de 15 días la finalización de su contrato a los trabajadores que lleven vinculados a la misma doce meses ininterrumpidos.

Los trabajadores que voluntariamente deseen cesar en el servicio de la empresa, lo deberán notificar a la misma por escrito, al que se facilitará el correspondiente acuse de recibo, con una antelación mínima de:

Personal del grupo de titulación universitaria superior, 2 meses

Personal sanitario y administrativo, 30 días.

El resto del personal 15 días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará una deducción del abono en la liquidación final que corresponda al trabajador cesado, equivalente a la retribución que corresponda a los días que se ha dejado de preavisar.

Art. 31.- Permisos.

31.1 Las empresas concederán a los trabajadores a su cargo, previo aviso y justificación, licencias retribuidas en las circunstancias y dentro de los límites de los días naturales que se exponen a continuación:

Por matrimonio del trabajador, quince días, pudiendo comenzar su disfrute con antelación a la fecha de la boda, siempre que el día de la misma se encuentre dentro de los quince días de licencia.

Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, tres días si el fallecimiento se produce dentro de la ciudad o provincia, cuatro días en el resto de la Comunidad Autónoma y cinco días si se produce fuera de la Comunidad. Asimismo se concederán siete días hábiles por fallecimiento de pareja o de hijos.

Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise anestesia epidural o general de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, dos días si es dentro de la ciudad o provincia, cuatro si se produce si es fuera de la provincia. Si la hospitalización tuviera menor duración que la licencia concedida, una vez finalizada aquella, ésta se verá concluida. En el caso de angioplastias o similares la licencia será de un día.

Por nacimiento de un hijo o adopción o acogimiento legal, siempre que haya resolución de un organismo oficial, tres días.

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

Por traslado de domicilio, un día.

Por matrimonio de padres, hijos o hermanos un día.

Para someterse a exámenes en centros oficiales, siempre que sea enseñanza reglada, el tiempo necesario. Si el trabajador presta servicio en turno de noche, el permiso le será concedido la noche anterior al examen.

31.2 Otros permisos:

31.2.1.- Gestación: La mujer embarazada tendrá derecho a 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.

31.2.2.- Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

31.2.3.- Permiso sin sueldo: Por motivos familiares, se podrán solicitar hasta 30 días por asuntos propios durante el año, sin retribución. La empresa, para conceder estos permisos, deberá tener la comunicación debidamente razonada y justificada con quince días de antelación a su disfrute. La respuesta a los mismos de dará dentro de los siete días siguientes a la presentación de la solicitud, una vez valorada por la Comisión Paritaria del Convenio.

Los permisos y licencias del presente artículo quedan equiparados a las parejas estables no casadas que convivan al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en que acontezca el hecho que origine el permiso. Para poder generar este derecho el trabajador deberá acreditar ante la empresa cualquier medio de prueba de los estipulados en la Ley 6/99 de las Cortes de Aragón.

Art. 32.- Reducción voluntaria de Jornada y Excedencias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Convenio Sectorial de ámbito autonómico: El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Este deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción social mediante el procedimiento previsto en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPITULO QUINTO.- Faltas y sanciones.

Art. 33.- Faltas y Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación que se establece en el Capítulo V del Convenio Sectorial de ámbito autonómico.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta sea cual fuere su calificación requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador expresando la fecha y hechos que la motivan.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será, notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

Art. 34.- Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o trabajadores del centro cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación de bienes muebles/inmuebles que tuviese a su cargo o fuese responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

Art. 35.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de mes.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o al paciente en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la misma.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

La reiteración o reincidencia que supongan cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido anterior amonestación escrita.

Art. 36.- Faltas Muy Graves.

Se consideraran faltas muy graves:

La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado como consecuencia de la prestación de servicios.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a las empresas o a los pacientes.

Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas, dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

Art. 37.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o escrita, salvo las faltas cometidas a tenor del art. 35.b que será sancionado con suspensión de empleo y sueldo de un día.

- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta doce días.

- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 13 a 30 días. Despido disciplinario.

Art. 38.- Procedimiento.

Para la imposición de sanciones de faltas muy graves será requisito previo, a la notificación al trabajador, la comunicación a los representantes de los trabajadores, expresando los hechos que la motivan y la fecha de efectos de las mismas.

Cuando se trate de sanciones a Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, cualquiera que fuese su gravedad, será preceptivo la incoación de expediente contradictorio.

Art. 39.- Prescripción.

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 la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO SEXTO.- Salud laboral.**Art. 40.- Reconocimientos Médicos.**

Los reconocimientos médicos anuales, recogidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se realicen fuera del centro de trabajo, se considerará el tiempo empleado como jornada laboral. Específicamente, se realizarán reconocimientos médicos con especial tratamiento a la revisión oftalmológica, para aquellos trabajadores que realicen su actividad principal con ordenadores, según Real Decreto 488/97 sobre pantallas de visualización de datos

Art. 41.- Readaptación profesional de trabajadores discapacitados.

En el supuesto de que un trabajador sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, la empresa podrá facilitar, en caso de existir un puesto de trabajo acorde a su capacidad residual, la incorporación al mismo. Cuando los trabajadores manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajos, la empresa procederá a petición del trabajador y previa a las actuaciones y con las garantías establecidas en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio del puesto de trabajo.

Art. 42.- Cambios de servicios durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio de puesto de trabajo, sin merma de sus retribuciones y siempre que sea posible a otro puesto dentro de su categoría profesional; y si es posible, dentro del mismo turno habitual, volviendo a su anterior destino una vez finalizada la causa.

Art. 43.- Uniformidad y vestuario.

La empresa facilitará los respectivos uniformes y calzado, pudiendo por su parte determinar las características de los mismos en cuanto a color, distintivos, etc.

Las prendas que compongan el uniforme requerido por la empresa serán facilitadas como mínimo cada dos años, con la excepción del calzado que lo será cada año.

La empresa se encargará del lavado de uniformes, con una periodicidad mínima semanal, disponiendo de ropa de trabajo para cubrir cualquier eventualidad que pudiera surgir y requiera el cambio del mismo.

El personal irá debidamente identificado, de conformidad con los sistemas que a tal efecto puedan adoptarse. Tal identificación, se referirá al nombre y categoría laboral asignada.

CAPITULO SÉPTIMO.- Otras condiciones.**Art. 44.- Enfermedad y accidente.**

El trabajador que lleve seis meses en la empresa y cause baja por enfermedad o accidente no laboral, tendrá derecho a partir del duodécimo día y hasta el centésimo día de baja, en los supuestos de hospitalización y demás casos en que sea necesaria la asistencia sanitaria y el postoperatorio, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la S.S. y el 100% de las retribuciones que le correspondan según lo pactado en este Convenio.

En los supuestos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la diferencia hasta el 100% antes citado se considerará a partir del primer día de baja hasta su incorporación ó alta médica.

Durante el período de baja antes citado, la empresa tendrá la facultad de inspeccionar por medio de sus servicios médicos la realidad de las mismas y, en el supuesto de que fuera comprobada una infracción en concepto de baja fraudulenta, la misma pasará la oportuna nota a la Inspección de la S.S. y considerará la misma como falta muy grave.

El número de días en los que el trabajador perciba las diferencias aludidas se considerará como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Art. 45.- Póliza de Seguro.

La empresa, vendrá obligada a concertar, en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente total o parcial a consecuencia de un accidente, que garantice al trabajador o causahabientes el percibo de una indemnización de 4000 €.

Art. 46.- Jubilación Anticipada.

La jubilación será forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador tenga cotizados en ése momento el periodo mínimo y de carencia para el percibo de la pensión de jubilación. De no ser así, podrá continuar en activo hasta que adquiera los requisitos mínimos.

Los trabajadores que voluntariamente deseen acogerse a la jubilación voluntaria con 64 años y el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha que cumple los 64 años. Las empresas afectadas estarán obligadas a sustituir a dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo, con una duración equivalente al contrato que tuviera el jubilado tal y como dispone el R.D. 1194/85 de 17 de julio, y demás legislación vigente sobre dicha materia.

Igual obligación tendrán los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial prevista en el artículo 12,6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Art.47 - Premios por jubilación.

El personal que con diez años ininterrumpidos de servicios a la empresa ejercite anticipadamente el derecho de jubilación y la obtenga, percibirá si opta por este derecho en el mes que cumple los años que se detallan, el siguiente premio de jubilación:

A los 60 años:	1042 Euros.
A los 61 años:	833 Euros.
A los 62 años:	625 Euros.
A los 63 años:	417 Euros.
A los 64 años:	208 Euros.

CAPITULO OCTAVO.- Derechos y actividades sindicales.**Art. 48.- Actividad sindical.**

La actividad sindical, así como las funciones y garantías de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de empresa, será la regulada y así dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto. Art. 49.- Información y reunión de las secciones sindicales.

Las secciones sindicales podrán colocar anuncios, comunicados y propaganda sindical en el tablón de anuncios de personal existente en la empresa, siempre que se respeten las formalidades y trámite previo en la LOLS.

Las secciones sindicales de empresa podrán reunirse fuera de las horas de trabajo en lugar o local de la empresa que les será señalado por la dirección de la misma. La convocatoria de estas reuniones deberá comunicarse a la dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, con indicación de los asuntos a tratar y solicitando preceptivamente la autorización para su celebración.

Art. 50.- Asambleas.

Las asambleas podrán solicitarse por decisión de :

- Los representantes de los trabajadores
- Del 33% de los trabajadores de la empresa.

En cualquier caso, la petición de convocatoria de asamblea se formulará por escrito a la Dirección de la empresa en la que se especificará:

- Nombre y circunstancias de los solicitantes
- Fecha, hora y lugar en que se desee celebrar la reunión
- Especificación de los asuntos a tratar, que habrán de ser de interés común y tener naturaleza laboral o sindical de los destinatarios de la convocatoria.
- Personal que ha de ser convocado.
- Carácter informativo o consultivo de la misma.

La dirección de la empresa contestará considerando los caracteres que justifiquen la aprobación o denegación, así como el momento y lugar de su celebración en el supuesto de ser aprobada y toma de conocimiento de la persona o personas que se responsabilizan del buen orden y fin de las mismas.

ANEXO.- TABLAS SALARIO BASE – 2003

CATEGORÍA PROFESIONAL	Importe mensual Incluye antiguo Plus Convenio
Personal Directivo	
1.- Director Administrativo	1.450,00
2.- Director Médico	1.250,00
Titulados Superiores	
Médico de Guardia	1.080,00
Titulado Superior - Especialidad	1.066,00
2.A) Manos Intermedios	
Responsable Administración y Admisiones 1	150,00
Responsable de Contabilidad y Estadística	1.150,00
Supervisor de Enfermería	1.066,00
2.B) Titulados Grado Medio	
ATS/DUE	875,00
Matrona	875,00
Fisioterapeuta	875,00
Titulado Medio - Especialidad	875,00
Personal Técnico	
Oficial Administrativo	815,00
Técnico en Radiología	815,00
Técnico en Laboratorio	815,00
Técnico - Especialidad	815,00

CATEGORÍA PROFESIONAL	Importe mensual Incluye antiguo Plus Convenio
Personal Auxiliar y de Oficinos	
Auxiliar de Enfermería	750,00
Puericultor	750,00
Encargado de Mantenimiento	750,00
Conductor Primera	750,00
Cocinero	750,00
Auxiliar Administrativo	750,00
Telefonista-Recepcionista	750,00
Personal de Servicios	
Celador	720,00
Ayudante de Mantenimiento	720,00
Ayudante de Cocina	720,00
Personal de limpieza	720,00
Personal de lavandería, costura y plancha	720,00
Portero-Ordenanza	720,00
Vigilante	720,00

Administración del Estado

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN HUESCA

1262

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de Enero, por el presente edicto se notifica a las personas que seguidamente se relacionan que por esta Subdelegación del Gobierno les ha sido impuesta la sanción, que también se detalla, al igual que la infracción imputada y los datos principales del expediente tramitado, que podrá ser consultado en la Sección de Derechos Ciudadanos de esta Subdelegación del Gobierno, así como la resolución en el Ayuntamiento de su último domicilio conocido, al que se remite la correspondiente notificación.

La indicada resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma los interesados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, 114 y 115 de la indicada Ley, podrán interponer ante el Delegado del Gobierno en Aragón el pertinente recurso de alzada en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de esta publicación.

En el supuesto de que no se haga uso del derecho a recurrir, deberán hacer efectiva la multa impuesta en el plazo anteriormente citado.

Nº EXPTE.	TITULAR	LOCALIDAD	INFRACCIÓN	SANCIÓN IMPUESTA
177/04	MANUEL LÓPEZ MEDINA	Huesca	Art. 54.1.d) Ley Orgánica 4/00, de 11 de enero, modificada por la Ley 8/00, de 22 de diciembre.	42.070,84
182/04	SILVIA TOR, S.L.	JACA (Huesca)	Art. 54.1.d) Ley Orgánica 4/00, de 11 de enero, modificada por la Ley 8/00, de 22 de diciembre.	

Huesca, 27 de febrero de 2004.- El subdelegado del Gobierno, Ángel Manuel Fernández Vidal.

1263

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de Enero, por el presente edicto se notifica a las personas que seguidamente se relacionan que por el Instructor del expediente se ha formalizado en cada caso, la pertinente propuesta de resolución, en la que se propone la imposición de la sanción, por la infracción que también se detalla, al igual que los datos principales del referido expediente, que podrá ser consultado en la Sección de Derechos Ciudadanos de esta Subdelegación del Gobierno o en el Ayuntamiento de su último domicilio conocido, al que se remite la correspondiente notificación.

Los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/93, de 4 de Agosto (BOE n.º 189 de 9 de Agosto), tienen un plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de esta publicación, para que, además de examinar el expediente, formulen las alegaciones que estimen convenientes a su defensa.

Nº EXPTE.	TITULAR	LOCALIDAD	INFRACCIÓN	SANCIÓN IMPUESTA
1332/03	BARTOLOME CRUZ LAHORDEN	SANT VICENÇ DELS HORTS (BARCELONA)	Art. 23 h) .Ley Orgánica 1/92	302,00
1423/03	JAVIER MUÑOZ ABELLANA	LLEIDA (LLEIDA)	Art 25.1 .Ley Orgánica 1/92	302,00
1507/03	CONRADO RODIEL MORENO	ESPLUGUES DE LLOBREGAT (BARCELONA)	Art 23 A) .Ley Orgánica 1/92	302,00
1534/03	JOSE LUIS CASAS TIL	MONZON (HUESCA)	Art 23 n) .Ley Orgánica 1/92	302,00
1597/03	DAVID ROSUERO CEBRIAN	ZARAGOZA (ZARAGOZA)	Art 25.1 .Ley Orgánica 1/92	302,00
1599/03	ROGER PLANAS VILASECA	BARCELONA (BARCELONA)	Art 25.1 .Ley Orgánica 1/92	600,00
1636/03	ABDERRAHMAN ELANSARI	HUESCA (HUESCA)	Art 25.1 .Ley Orgánica 1/92	450,00
1717/03	CLARA MARIA BENITO CRISTOBAL	MADRID (MADRID)	Art 25.1 .Ley Orgánica 1/92	302,00
1759/03	IGOR GARCIA GONZALEZ	LLEIDA (LLEIDA)	Art 25.1 .Ley Orgánica 1/92	600,00

Huesca, 27 de febrero de 2004.- El instructor, Alfonso Gómez Villanueva.

1264

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de Enero, por el presente edicto se notifica a las personas que seguidamente se relacionan que por la Delegación del Gobierno en Aragón les ha sido impuesta la sanción, que también se detalla, al igual que la infracción imputada y los datos principales del expediente tramitado, que podrá ser consultado en la Sección de Derechos Ciudadanos de esta Subdelegación del Gobierno, así como la resolución en el Ayuntamiento de su último domicilio conocido, al que se remite la correspondiente notificación.

La indicada resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma los interesados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, 114 y 115 de la indicada Ley, podrán interponer ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior el pertinente recurso de alzada en el plazo de un mes, a contar desde el siguiente al de esta publicación.

En el supuesto de que no se haga uso del derecho a recurrir, deberán hacer efectiva la multa impuesta en el plazo anteriormente citado.