



Boletín Oficial Provincia de Huesca

Número 195

Martes, 8 de Octubre de 2024

Sumario

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

4975.. DESARROLLO, INICIATIVAS TERRITORIALES Y PROGRAMAS EUROPEOS	14867
4976.. INTERVENCIÓN	14869
4977.. INTERVENCIÓN	14870
4978.. RECURSOS HUMANOS	14871
4979.. RECURSOS HUMANOS	14874

AYUNTAMIENTOS

4980.. AYUNTAMIENTO DE HUESCA - RECURSOS HUMANOS	14877
4981.. AYUNTAMIENTO DE HUESCA - RECURSOS HUMANOS	14879
4982.. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GURREA	14880
4983.. AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR	14881
4984.. AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO - TESORERÍA	14883
4985.. AYUNTAMIENTO DE BIESCAS	14884
4986.. AYUNTAMIENTO DE BIESCAS	14885
4987.. AYUNTAMIENTO DE BIESCAS	14886
4988.. AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE MONEGROS	14887
4989.. AYUNTAMIENTO DE ESTADILLA	14888
4990.. AYUNTAMIENTO DE FRAGA	14889
4991.. AYUNTAMIENTO DE JACA	14890
4992.. AYUNTAMIENTO DE LAS PEÑAS DE RIGLOS	14897
4993.. AYUNTAMIENTO DE LOPORZANO	14898
4994.. AYUNTAMIENTO DE PERARRÚA	14899
4995.. AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO	14900
4996.. AYUNTAMIENTO DE SALILLAS	14902
4997.. AYUNTAMIENTO DE SESA	14903
4998.. AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA	14905
4999.. AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA	14906
5000.. AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA	14909

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

GOBIERNO DE ARAGÓN

5001.. SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA DE HUESCA	14910
5002.. SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA DE HUESCA	14911
5003.. SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA DE HUESCA	14912
5004.. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA - SUBDIRECCIÓN..... PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA	14913
5005.. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA - SUBDIRECCIÓN..... PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA	14935
5006.. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA - SUBDIRECCIÓN..... PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA	14964



ADMINISTRACIÓN LOCAL DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

DESARROLLO, INICIATIVAS TERRITORIALES Y PROGRAMAS EUROPEOS

4975

ANUNCIO

NOMBRAMIENTO DE LOS MIEMBROS QUE CONSTITUYEN LAS COMISIONES DE VALORACIÓN-JURADO DE LOS PREMIOS, BECAS Y AYUDAS A LA EDICIÓN "FÉLIX DE AZARA", AÑO 2024

Se hace público, para conocimiento de las personas interesadas, que la Presidencia de esta Corporación, por Decreto núm 3119, de 4 de octubre de 2024, ha dispuesto lo siguiente:

Visto:

Primero. El expediente de la Sección de Desarrollo, Iniciativas Locales y Fondos Europeos núm. 1267109Z relativo a la Convocatoria para la concesión de subvenciones para los Premios, Becas y Ayudas a la Edición en materia de medioambiente Félix de Azara, para el año 2024.

Segundo. Los nombramientos efectuados por las distintas Instituciones integrantes de la Comisión de Valoración-Jurado, de conformidad con el apartado décimo de la convocatoria que rige la concesión, publicada en el BOP núm 41, de fecha 28 de febrero de 2024.

Esta Presidencia, en uso de las facultades que le confiere el art. 34 de la Ley de Bases de Régimen Local y demás disposiciones concordantes

RESUELVE

Primero. Designar dos Comisiones de Valoración-Jurado para la selección de los Premios, Becas y Ayudas a la Edición en materia de Medio Ambiente Félix de Azara, para el año 2024.

1.- Comisión de Valoración-Jurado para la selección de las fotografías formada por las siguientes personas:

PRESIDENTA: D.^a María González Malo, Técnica Media de Artes Plásticas, como titular, y D.^a Ana Belén Sánchez Cortés, Técnica Media de Artes Plásticas, como suplente, ambas en representación del departamento de Cultura de la Diputación Provincial de Huesca.

SECRETARIA: D.^a Valle Piedrafita Ciprés, Técnica Media de Fototeca de la Diputación Provincial de Huesca, como titular, y D.^a M.^a Fernanda Gómez Lanuza, como suplente, ambas en representación de la Fototeca Provincial.

VOCALES:

D. Pascual Gállego Gil, fotógrafo, como titular, y D. Javier Blasco Navarro, fotógrafo, como suplente, en representación de la Asociación de Fotógrafos de la Provincia de Huesca.

D. Esteban Ania Albiac, fotógrafo, como titular, y D. Javier Broto Hernando, fotógrafo, como suplente, como profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la fotografía.

2.- Comisión de Valoración-Jurado para el resto de categorías:



PRESIDENTE: D. José Miguel Pesqué Lecina, Secretario Técnico, como titular, y D.^a Ana Oliva Mora, Bibliotecaria, como suplente, en representación del Instituto de Estudios Altoaragoneses.

SECRETARIA: D.^a Marta Fábregas Reigosa, Jefa Acctal. de la Sección de Desarrollo, Iniciativas Locales y Fondos Europeos, como titular, y D.^a Carmen García Serrano, Técnica Acctal. de Admon. General de la misma sección, como suplente, en representación de la Diputación Provincial de Huesca.

VOCALES:

D. Manuel Montes Sánchez, Director del Servicio Provincial de Medio Ambiente de Huesca, como titular, y D. Francisco M. Gómez Balaguer, Jefe de la Unidad Forestal del Servicio Provincial de Medio Ambiente de Huesca, en representación del Departamento de Medio Ambiente y Turismo del Gobierno de Aragón.

D. José Luís Acín Fanlo, Director del Centro del Libro, como titular, y D. Fernando Sarría Ramírez, Jefe del Servicio de Archivos, Museos y Bibliotecas, como suplente, en representación del Departamento de Educación, Cultura y Deporte (Dirección General de Cultura) de la Diputación General de Aragón.

D. José Manuel Nicolau Ibarra, profesor del Departamento de Ciencias Agrarias y del Medio Natural, como titular, y D. Mariano Vidal Cortés, profesor del Departamento de Ingeniería Mecánica, como suplente, en representación de la Universidad de Zaragoza.

D. José Andrés Laliena Salillas, Responsable del departamento de Formación y Comunicación, como titular, y Celia Elfau Usón, Secretaria General, como suplente, en representación de la Cámara de Comercio e Industria de la Provincia de Huesca.

D. Rubén Dario Núñez Martínez, periodista, como titular, y D.^a Esther Aniento Idoype, periodista, como suplente, en representación de la Asociación de Periodistas de Aragón.

Segundo. Fijar la fecha para la constitución de la Comisión de Valoración-Jurado para la selección de las fotografías el día 13 de diciembre de 2024, viernes, a las 9:00 horas y para la Comisión que ha de valorar el resto de categorías, el mismo día, a las 10:00 horas, en el Palacio Provincial, sito en Porches de Galicia, 4, de Huesca.

Dichas comisiones podrán realizarse de manera presencial o por videoconferencia.

Lo que le comunico para general conocimiento y efectos, indicándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, contra el presente acto administrativo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente:

- o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a la publicación de esta notificación, ante el mismo órgano que dictó el acto.
- o recurso contencioso ante el Juzgado de lo contencioso administrativo, con sede en capital de la provincia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de esta notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Huesca, 7 de octubre de 2024. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

INTERVENCIÓN

4976

ANUNCIO

No habiéndose presentado reclamaciones al Expediente de Modificación de Créditos número 45/2024 del Presupuesto General de la Diputación Provincial para 2024, se considera definitivamente aprobado y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la ley reguladora de las Haciendas Locales, se inserta en este Boletín Oficial de la Provincia, resumido por Capítulos:

EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 45/2024 POR CONCESIÓN DE CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS

PRESUPUESTO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL

Altas en el Estado de Gastos 7.647.348,19 €

Créditos extraordinarios

Capítulo 4	Transferencias corrientes	2.754.230,11 €
Capítulo 7	Transferencias de capital	4.893.118,08 €

Financiación 7.647.348,19 €

Bajas en el estado de gastos para financiar créditos extraordinarios

		523.098,10 €
Capítulo 2	Gastos en bienes corrientes y servicios	31.800,00 €
Capítulo 4	Transferencias corrientes	17.743,25 €
Capítulo 5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	446.000,00 €
Capítulo 7	Transferencias de capital	27.554,85 €

Altas en el Estado de Ingresos **7.124.250,09 €**

Capítulo 8	Activos Financieros	7.124.250,09 €
------------	---------------------	----------------

Huesca, 7 de octubre de 2024. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

INTERVENCIÓN

4977

ANUNCIO

No habiéndose presentado reclamaciones al Expediente de Modificación de Créditos número 46/2024 del Presupuesto General de la Diputación Provincial para 2024, se considera definitivamente aprobado y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la ley reguladora de las Haciendas Locales, se inserta en este Boletín Oficial de la Provincia, resumido por Capítulos:

EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 46/2024 POR CONCESIÓN DE SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS

PRESUPUESTO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL

Altas en el Estado de Gastos 2.893.000,00 €

Suplementos de Crédito

Capítulo 2	Gastos en bienes corrientes y servicios	18.000,00 €
Capítulo 4	Transferencias corrientes	125.000,00 €
Capítulo 7	Transferencias de capital	2.750.000,00 €

Financiación 2.893.000,00 €

Bajas en el Estado de gastos para financiar suplementos de créditos

18.000 €

Capítulo 2	Gastos en bienes corrientes y servicios	14.400,00 €
Capítulo 6	Inversiones reales	3.600,00 €

Altas en el Estado de Ingresos **2.875.000,00 €**

Capítulo 8	Activos Financieros	2.875.000,00 €
------------	---------------------	----------------

Huesca, 7 de octubre de 2024. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

RECURSOS HUMANOS

4978

ANUNCIO

LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS, DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL Y FECHA DE REALIZACIÓN DEL EJERCICIO PARA PROVEER MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, CUATRO PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO (C2), VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

Se hace público, para conocimiento de los interesados, que la Presidencia de la Corporación, por Decreto núm. 3028, de fecha 30 de septiembre de 2024 y el Decreto 3077 de 01 de octubre de 2024, ha dispuesto:

El expediente de Secretaría (Sección de Recursos Humanos, Clase Funcionario, serie documental B050202, núm. 25, año 2023), sobre convocatoria para proveer, mediante Concurso-oposición libre, cuatro plazas de Auxiliar Administrativo (C2), vacantes de la Diputación Provincial de Huesca.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 68 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativo a la subsanación y mejora de la solicitud.

Esta Presidencia, en uso de las facultades que le confiere el artículo 34 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes

RESUELVE

Primero. Elevar a definitiva la lista provisional aprobada por Decreto de Presidencia núm. 251, de fecha 23 de enero de 2024, e incluir como admitidos, una vez subsanados los errores en las instancias, a las personas indicadas a continuación:

1	***9962**	ANTON LATORRE - RAQUEL
2	***3098**	ASCASO ABADÍA – MARÍA CARMEN
3	***6978**	AZNAR SÁNCHEZ - ANA SHEILA
4	***1366**	BATANÁS MARTÍNEZ - REBECA
5	***3862**	CIPRÉS MOREU - NATALIA
6	***6865**	DÍAZ FOLQUER - REBECA
7	***4901**	ESCUDERO MIRANDA - ELENA
8	***2284**	FERRANDO MARTÍN-PINILLOS - MIGUEL
9	***1048**	GRACIA GIMENO - MARÍA PILAR
10	***4596**	GRACIA SALAZAR - MARÍA
11	***5741**	LIESA ALONSO - BLANCA
12	***5785**	MARTÍNEZ CASANOVA - JAVIER
13	***5027**	MARTÍNEZ MARTÍNEZ - BORJA
14	***9740**	MARTÍNEZ NAVARRO - NURIA
15	***7860**	MOZOTA GAJON - LETICIA



16	***4355**	NADAL FERRER - M CARMEN
17	***4616**	NAVARRO SALANOVA - JOSÉ LUIS
18	***2502**	PASTOR ALBERO - EDUARDO
19	***5189**	SOLER NAVARRO - LAURA
20	***5489**	VIÑAS LÓPEZ - MARTA

Segundo. Designar el Tribunal calificador que estará integrado de la siguiente forma:

PRESIDENTE: D.^a Aránzazu Calvo González, Secretaria General, como titular y D. Jorge Pueyo Moy, Letrado Jefe, como suplente.

VOCALES:

- D.^a Constanza Sánchez Belda, Tesorera, como titular y D. Mariano Santafé Beired, Jefe de la Sección de Inspección de Tributos, como suplente.

- D. Alberto Manzanera Pérez, Jefe de la Sección de Contabilidad, como titular y Dña. Gemma Serreta Oliván, Jefe de la Sección de Control Interno, como suplente.

- D.^a Laura Portaña Borbón, Subdirectora Provincial de Industria, como titular y Dña María José Marquina Fañanás, Jefa de la Sección de Interior y coop CCLL, como suplente.

SECRETARIO: D.^a Rosa M.^a Grasa Bernués, Jefa de la Sección de Recursos Humanos, como titular y D.^a Sandra Abadía Lample, Técnico Medio de Gestión de Personal, como suplente.

Podrán asistir, asimismo, como observadores, sin voz y sin voto, representantes de los Sindicatos.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria, podrán actuar asesores técnicos que serán designados por esta Presidencia, procediéndose a su publicación en el Portal Web de la Diputación a efectos de recusación, en su caso.

Tercero. Convocar la primera reunión del Tribunal para el próximo día **12 de noviembre de 2024, a las 9 horas**, en las dependencias del Palacio Provincial (3.^a planta) al objeto de planificar la presente oposición.

Cuarto. Concretar la fecha de realización del ejercicio para el día **30 de noviembre de 2024, a las 11 horas**, en el en el Instituto de Enseñanza Secundaria "IES Pirámide" situado en Carretera de Cuarte s/n, de esta ciudad. Se realizará llamamiento único.

El Tribunal se reunirá previamente a las 10 horas, en las mismas dependencias.

Quinto.- Determinar que, con antelación suficiente, se publique en la página web la distribución de los opositores en los distintos espacios.

Sexto.- Establecer para el buen funcionamiento de la oposición que:

- Los aspirantes deberán ir provistos de Documento Nacional de Identidad, y bolígrafo o rotulador de color azul o negro de punta normal (no de punta fina).

Lo que le comunico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante



el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Huesca, 3 de octubre de 2024. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

RECURSOS HUMANOS

4979

ANUNCIO

LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS, DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL Y FECHA DE REALIZACIÓN DEL EJERCICIO PARA PROVEER MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, OCHO PLAZAS DE ADMINISTRATIVO, VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

Se hace público, para conocimiento de los interesados, que la Presidencia de la Corporación, por Decreto núm. 3029, de fecha 30 de septiembre de 2024, ha dispuesto:

“Visto el expediente de Secretaría (Sección de Recursos Humanos, Clase Funcionario, serie documental B050202, núm. 24, año 2023), sobre convocatoria de oposición libre para proveer, ocho plazas de Administrativo (C1), vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Diputación Provincial de Huesca.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 68 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativo a la subsanación y mejora de la solicitud.

Esta Presidencia, en uso de las facultades que le confiere el artículo 34 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes

RESUELVE

Primero. Elevar a definitiva la lista provisional aprobada por Decreto de Presidencia núm. 248, de fecha 23 de enero de 2024, e incluir como admitidos, una vez subsanados los errores en las instancias, a las personas indicadas a continuación:

1	***3098**	ASCASO ABADIA – MARIA
2	***6978**	AZNAR SÁNCHEZ – SHEILA
3	***3862**	CIPRES MOREU – NATALIA
4	***4901**	ESCUDERO MIRANDA – ELENA
5	***2473**	FERNANDEZ ARZOLA – YOLANDA
6	***2284**	FERRANDO MARTIN-PINILLOS – MIGUEL
7	***1048**	GRACIA GIMENO – M. ^a PILAR
8	***9740**	MARTÍNEZ NAVARRO – NURIA
9	***4088**	MILLAN MARTINEZ – GEMMA
10	***7860**	MOZOTA GAJON – LETICIA
11	***4355**	NADAL FERRER - M CARMEN
12	***4616**	NAVARRO SALANOVA - JOSE LUIS
13	***8273**	ROS VALIENTE – LORENA
14	***5189**	SOLER NAVARRO - LAURA
15	***8484**	VELA CADEVILLA - MARIA PILAR

Segundo. Subsanar los errores en los nombres y apellidos de los aspirantes declarado admitidos en la lista provisional:

- Número 60, donde dice BAGE GIL – MARIS, debe decir BAGE GIL – MARIA.



- Número 196, donde dice ESCO AIDA-PALOMA, debe decir ESCO AISA-PALOMA.
- Número 299, donde dice JAIME MANCHON – MARIA DEL CARMNE, debe decir JAIME MANCHON – MARIA DEL CARMEN.

Tercero. Designar el Tribunal calificador que estará integrado de la siguiente forma:

PRESIDENTE: D.^a Aránzazu Calvo González, Secretaria General, como titular y D. Jorge Pueyo Moy, Letrado Jefe, como suplente.

VOCALES:

- D.^a Constanza Sánchez Belda, Tesorera, como titular y D. Mariano Santafé Beired, Jefe de la Sección de Inspección de Tributos, como suplente.

- D. Sebastián Gracia Santuy, Viceinterventor, como titular y D. Jaime Porquet Colomina, Interventor, como suplente.

- D.^a Marta Fustero Cacho, Jefa de la Sección de Comercio, como titular y Dña Luisa Grávalos Cía, Subdirectora Provincial de Transportes, como suplente.

SECRETARIO: - D.^a Rosa M.^a Grasa Bernués, Jefa de la Sección de Recursos Humanos, como titular y D.^a Sandra Abadía Lample, Técnico Medio de Gestión de Personal, como suplente.

Podrán asistir, asimismo, como observadores, sin voz y sin voto, representantes de los Sindicatos.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria, podrán actuar asesores técnicos que serán designados por esta Presidencia, procediéndose a su publicación en el Portal Web de la Diputación a efectos de recusación, en su caso.

Cuarto. Convocar la primera reunión del Tribunal para el próximo día **6 de noviembre de 2024, a las 9 horas**, en las dependencias del Palacio Provincial (3ª planta) al objeto de planificar la presente oposición.

Quinto. Concretar la fecha de realización del ejercicio para el día **23 de noviembre de 2024, a las 11 horas**, en el en el Instituto de Enseñanza Secundaria "IES Pirámide" situado en Carretera de Cuarte s/n, de esta ciudad. Se realizará llamamiento único.

El Tribunal se reunirá previamente a las 10 horas, en las mismas dependencias.

Sexto.- Determinar que, con antelación suficiente, se publique en la página web la distribución de los opositores en los distintos espacios.

Séptimo.- Establecer para el buen funcionamiento de la oposición que:

- Los aspirantes deberán ir provistos de Documento Nacional de Identidad, y bolígrafo o rotulador de color azul o negro de punta normal (no de punta fina).

Lo que le comunico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación.



Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.”

Huesca, 3 de octubre de 2024. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE HUESCA

RECURSOS HUMANOS

4980

ANUNCIO

RESOLUCIÓN Núm. 5037/2024, de fecha 7 de octubre de 2024, relativa a la convocatoria para la cobertura en propiedad, mediante promoción interna, por el sistema de concurso-oposición, de una plaza de Oficial de Instalaciones Deportivas, vacante en la plantilla de personal laboral del Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Huesca, por la que se resuelve:

PRIMERO.- Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos para poder tomar parte en el concurso-oposición, para cubrir, mediante promoción interna, una plaza de Oficial de Instalaciones Deportivas, vacante en la plantilla de personal laboral del Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Huesca, y que es la que a continuación se señala:

Admitidos: Fuertes Murillo David.

Excluidos: Ninguno.

SEGUNDO.- Nombrar el Tribunal Calificador de las correspondientes pruebas selectivas, el cual estará compuesto por las siguientes personas:

Presidente:

Titular: D. Jorge Ascaso Martorell.
Suplente: D. Mariano Lachén Gimeno.

Vocales:

Titular: D. Lorenzo Sasot Gorgoñón.
Suplente: D. Elias Lacasta Palacín.

Titular: D.^a M. Carmen Anies Omiste.
Suplente: D.^a Marta Berdiel González.

Titular: D. Antonio Asesio Campo.
Suplente: D. José Luis Sasot Gorgoñón.

Titular: D. Miguel Ángel Usieto Rivera.
Suplente: D. Juan Antonio Sarrate Sánchez.

Colaborador Administrativo: D.^a Pilar Lambán Domeque.

TERCERO.- Abrir un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que los interesados formulen las alegaciones o reclamaciones que estimen oportunas, así como solicitar la subsanación de errores materiales. De forma que si transcurriesen estos sin que se formule reclamación alguna, la lista se elevará a definitiva automáticamente sin necesidad de nueva resolución ni publicación.

Asimismo, durante estos diez días hábiles se podrán presentar recusaciones o abstenciones en relación con los miembros del Tribunal Calificador, cuando concurren las circunstancias



previstas en el artículo 23 de la Ley 40/15, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO.- Fijar la fecha para la realización del único ejercicio de la oposición para la cobertura en propiedad, mediante promoción interna, por el sistema de concurso oposición, de dos plazas de Oficial de Instalaciones Deportivas, vacante en la plantilla de personal laboral del Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Huesca el próximo día 30 de octubre de 2024, a las 10:00 horas en la denominada "sala nueva" (2.ª planta del Ayuntamiento de Huesca).

El Tribunal se constituirá con antelación a la fecha indicada en el párrafo anterior para preparar el ejercicio objeto de la convocatoria.

Los aspirantes deberán ir provistos de D.N.I. y bolígrafo azul.

QUINTO.- Ordenar la publicación de esta Resolución en el BOP de Huesca, en la sede electrónica de la Corporación y en la página web del Ayuntamiento de Huesca.

Huesca, 7 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Lorena Orduna Pons.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE HUESCA

RECURSOS HUMANOS

4981

ANUNCIO

RESOLUCIÓN Núm. 5038/2024, de fecha 7 de octubre de 2024, relativa a la convocatoria para la cobertura en propiedad, mediante promoción interna, por el sistema de concurso-oposición, de una plaza de Oficial Albañil, vacante en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Huesca, por la que se resuelve:

PRIMERO.- Elevar a definitiva la lista hasta ahora provisional de aspirantes admitidos y excluidos para participar en el concurso-oposición, por el sistema de promoción interna, para cubrir una plaza de Oficial Albañil vacante en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Huesca, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 99, de fecha 24 de mayo de 2024.

SEGUNDO.- Nombrar el Tribunal Calificador de las correspondientes pruebas selectivas, el cual estará compuesto por las siguientes personas:

Presidente:

Titular: D. José M. Chapín blanco.
Suplente: D. Vicente Sierra Campo.

Vocales:

Titular: D. Javier Avellanas Ballabriga.
Suplente: D.^a Marta Rodríguez Gómez.

Titular: D.^a M. Carmen Anies Omiste.
Suplente: D. Elias Lacasta Palacín.

Titular: D. José Javier Gabás Berbegal.
Suplente: D. Chabier Moreno Praderas.

Titular: D. Juan Atienza Blanca.
Suplente: D. Antonio Larraz Domenech.

Colaborador Administrativo: D.^a Pilar Lambán Domeque.

TERCERO.- Abrir un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que los interesados puedan presentar recusaciones o abstenciones en relación con los miembros del Tribunal Calificador, cuando concurren las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO.- Ordenar la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, en la sede electrónica de la Corporación y en la página web del Ayuntamiento de Huesca (www.huesca.es).

Huesca, 7 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Lorena Orduna Pons.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GURREA

4982

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 4 de octubre de 2024, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 5/2024 del Presupuesto para el ejercicio 2024 en las modalidades de suplementos de créditos y créditos extraordinarios financiados con cargo a bajas de créditos de otras partidas del presupuesto vigente no comprometidas.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar los expedientes y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrán ser examinados por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerarán definitivamente aprobadas estas Modificaciones Presupuestarias.

Alcalá de Gurrea, 7 de octubre de 2024. El Alcalde, José Eugenio Marín Atarés.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR

4983

ANUNCIO

Convocatoria de subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro, del municipio de Almudévar para la realización de actividades culturales para el año 2024.

BDNS (Identif.): 789044

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/789044>).

Primero. Beneficiarios:

Podrán solicitar las subvenciones cualesquiera personas jurídicas que no incurran en ninguna de las prohibiciones que se establecen en el artículo 13.2 LGS, siempre que dispongan de la estructura y medios necesarios para llevar a cabo los proyectos o programas objeto de la subvención y que reúnan las demás condiciones establecidas en las bases reguladoras.

Se entiende que la persona que va a realizar la actividad subvencionada es la que presenta la solicitud de subvención. Asimismo, deberán tener sede en Almudévar y estar inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones.

Segundo. Objeto:

De acuerdo con lo establecido en la base 1 de la citada ordenanza, las subvenciones que se otorguen por este Ayuntamiento tendrán por objeto fomentar aquellas actividades que complementen o suplan las propias de la institución o la promoción de cualquier finalidad pública que contribuya a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

En consecuencia, por el presente Acuerdo se convocan subvenciones para la realización de programas o proyectos dentro de las áreas temáticas que se enuncian a continuación:

Artes escénicas: Teatro, danza y circo.

Difusión del Patrimonio

La música

Las Artes plásticas

Los Audiovisuales

La fotografía

La artesanía y la recuperación de tradiciones populares de arraigo local

Las ciencias



Las letras

La edición de publicaciones

Tercero. Bases reguladoras:

El Pleno Municipal del Ayuntamiento de Almudévar, en sesión celebrada el día 26 de junio de 2018 aprobó la Ordenanza General Reguladora de la Concesión de Subvenciones, por las que se deben regir todas las subvenciones que se concedan por esta Ayuntamiento.

La Ordenanza fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, núm.167, de 27 de Agosto de 2018.

Cuarto. Cuantía:

Se destinará a la concesión de estas subvenciones la siguiente cantidad del presupuesto vigente: Aplicación 3340.48900 "Convocatoria Subvenciones Promoción Cultural" Actividades culturales, 15.000,00 euros.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de las solicitudes de obtención de subvenciones, dirigidas al órgano convocante y suscritas por el beneficiario o persona que lo represente, junto con la documentación aneja, será de 20 días naturales a partir de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Almudévar, 4 de octubre de 2024. El Alcalde-Presidente, José Luis Abad Abadía.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO

TESORERIA

4984

ANUNCIO

Por Decreto de la Concejalía de Hacienda, Régimen Interior y Turismo n.º 3050/2024 de 4 de octubre de 2024 fue aprobado el padrón tributario de la Tasa por la prestación del servicio de abastecimiento de agua a los núcleos agregados de Cregenzán y Burceat, correspondientes al segundo cuatrimestre de 2024, ordenándose su exposición pública.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria que dispone que “en los tributos de cobro periódico por recibo, una vez notificada la liquidación correspondiente al alta en el respectivo registro, padrón o matrícula, podrán notificarse colectivamente las sucesivas liquidaciones mediante edictos que así lo adviertan”, así como en lo dispuesto en el artículo 9.5 de la Ordenanza Fiscal n.º 21 reguladora de la tasa por la prestación del servicio de abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Barbastro que especifica que “el Padrón correspondiente, una vez aprobado por el órgano municipal competente, se expondrá al público durante el plazo de un mes, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y producirá los efectos de notificación de la liquidación a cada uno de los sujetos pasivos en él incluidos”

Según lo dispuesto en el artículo 14.2c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aplicación y efectividad de los datos que se notifican, el recurso de reposición podrá interponerse dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública del padrón.

El plazo para interponer, en su caso, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Huesca, será de dos meses, contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución expresa del recurso de reposición. Si no hubiera resolución expresa, el plazo será de seis meses contados desde el día siguiente en que el recurso de reposición deba entenderse desestimado por silencio administrativo.

Barbastro, 7 de octubre de 2024. La Concejala Delegada de Hacienda y Régimen Interior, Blanca Galindo Sanz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

4985

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 2 de octubre de 2024 de la entidad del Ayuntamiento de BIESCAS por el que se adopta acuerdo de derogación de Ordenanza número 12 y aprobación de la nueva ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de derogación de la Ordenanza número 12 y expediente de imposición y ordenación de la tasa por la **RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS** que se detalla a continuación, el Pleno de esta Entidad, en sesión *ordinaria* celebrada el día 2 de octubre de 2024, acordó la aprobación provisional de la referida imposición y ordenación de la tasa.

Visto que la finalidad es cumplir la exigencia impuesta por la Ley 7/2022 de 8 de abril de residuos y suelos contaminados para una economía circular, que en su disposición final octava impone la obligación de revisar la ordenanza municipal antes de 10 de abril de 2025.

Visto que es necesaria la imposición de una nueva tasa y la redacción de una nueva ordenanza por la prestación del servicio de recogida domiciliaria de residuos sólidos urbanos, tratamiento y eliminación de los mismos con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 11.3 de la Ley 7/2022 que establece que la Tasa "permita implantar sistemas de pago por generación."

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Biescas, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Lorena Cajal Escartín.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

4986

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 2 de octubre de 2024 del Ayuntamiento de Biescas por la que se aprueba inicialmente expediente de APROBACIÓN INICIAL DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO MUNICIPAL.

Aprobado inicialmente el **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO MUNICIPAL**, por Acuerdo del Pleno de fecha 2 de octubre de 2024, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón aprobado por Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia* para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Biescas, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Lorena Cajal Escartín.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

4987

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha de 2 de octubre de 2024 del Ayuntamiento de Biescas por la que se aprueba inicialmente expediente de aprobación de la Ordenanza municipal reguladora de las bases reguladoras de subvenciones para asociaciones en materia de cultura, deportes, medio ambiente y acción social.

Aprobada inicialmente las bases reguladoras de subvenciones para asociaciones en materia de cultura, deportes, medio ambiente y acción social, por Acuerdo del Pleno de fecha 2 de octubre de 2024, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón aprobado por Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se somete a información pública por el plazo de *treinta días*, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Biescas, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Lorena Cajal Escartín.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE MONEGROS

4988

ANUNCIO

Exposición pública en periodo voluntario de cobranza correspondiente a la tasa del aprovechamiento de Labor y Siembra Monte de Jubierre año 2024

Por Decreto de Alcaldía N.º 88 de 4 de octubre de 2024 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública el Padrón Municipal del aprovechamiento de labor y siembra Monte de Jubierre, correspondiente al año 2024, así y de conformidad con lo dispuesto en el art. 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Exposición pública:

El padrón correspondiente a la tasa del aprovechamiento de labor y siembra Monte de Jubierre, se encuentra expuesto al público por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP.

Plazo de ingreso:

El plazo para el pago en voluntaria será de 2 meses desde la finalización del periodo de exposición al público del padrón.

Lugar y forma de pago:

El pago podrá efectuarse en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público en horario de 9.00 a 13.00 horas. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes. Se recomienda a los contribuyentes la domiciliación bancaria de las cuotas para mayor facilidad en el cumplimiento de sus deberes tributarios.

Procedimiento de apremio:

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas no satisfechas en periodo voluntario serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan.

Régimen de recursos:

Tasas municipales: Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y, si no lo fueses, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castejón de Monegros, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Ana María Puey Campos.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ESTADILLA

4989

ANUNCIO

Por Decreto de la Presidencia N.º 412 del Ayuntamiento de Estadilla de fecha 4 de octubre de 2024, se ha aprobado la lista cobratoria del SERVICIO PÚBLICO DE LA ESCUELA INFANTIL DE 0 A 3 AÑOS, correspondiente al mes de octubre del curso escolar 2024/2025.

Se comunica que dicho Padrón queda expuesto, a efectos de notificación colectiva y sumisión de los mismos a trámite de información pública, en el BOP y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento por plazo de veinte días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP, durante los cuáles cualquier interesado podrá examinarlo y presentar reclamaciones al mismo.

Asimismo, se hace pública la apertura del periodo de cobranza.

Plazo de ingreso: El plazo para el pago en voluntaria para será de 2 meses.

Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes al día siguiente de la publicación de este anuncio en el BOP.

Lugar y forma de pago: El pago podrá efectuarse en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público. Se recomienda a los contribuyentes la domiciliación bancaria de las cuotas para mayor facilidad en el cumplimiento de sus deberes tributarios.

Procedimiento de apremio: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se iniciará el período de cobro en vía de apremio, devengado las deudas el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, costas del procedimiento.

Régimen de recursos: Tasas municipales: Recurso de reposición ante el Alcalde, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Estadilla, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Pilar Lleyda Zanuy.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FRAGA

4990

ANUNCIO

RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2024 de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Fraga (Huesca), por la que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos del concurso libre de una plaza de Locutor de Radio Fraga, en el marco de procesos de estabilización del empleo temporal.

De conformidad con lo dispuesto en las bases segunda, tercera y cuarta del proceso selectivo convocado por el M.I. Ayuntamiento de Fraga para proveer, mediante concurso de una plaza de Locutor, Grupo C, Subgrupo C2 (Equivalencia sistema clasificación C2), Nivel de Complemento de Destino 15 (puesto R.P.T. n.º 206) adscrito al Área Radio, vacante en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Fraga, incluida en la Oferta de Empleo Público aprobada por Decreto de Alcaldía n.º 2021-3899 de fecha 28 de diciembre de 2021 en la tasa adicional por estabilización de empleo temporal (Real Decreto-ley 14/2021 de 6 de julio y Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la estabilización de empleo temporal), publicado en el "Boletín Oficial de la Provincia de Huesca" número 249 de fecha 30 de diciembre de 2022, en el "Boletín Oficial de Aragón" número 38 de fecha 24 de febrero de 2023 y en el "Boletín Oficial del Estado" número 186 de fecha 2 de agosto de 2024.

Se procede a la publicación de la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos al citado proceso selectivo.

RELACIÓN DE ASPIRANTES

ADMITIDOS:

NOMBRE	DNI
MORENILLA NÚÑEZ, JORGE	***9711**
RECHES MOLINA, ARACELI	***0753**

EXCLUIDOS: NINGUNO

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos por no figurar en la lista de admitidos ni de excluidos disponen de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP, para subsanar, en su caso, los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en la lista de admitidos y excluidos.

Fraga, 3 de octubre de 2024. El Alcalde, José Ignacio Gramún Castillo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE JACA

4991

ANUNCIO

Mediante Resolución de la Alcaldía núm. 2024-3937 de fecha 4 de octubre de 2024, se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria para la creación de una bolsa de empleo de tesoreros de éste Ayuntamiento, cuyo texto literal es el siguiente:

CONVOCATORIA PARA LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE TESORERO/A GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE JACA

El puesto de Tesorería de este Ayuntamiento está vacante y tras los anuncios realizados desde la Dirección General de Administración Local del Gobierno de Aragón, no ha sido posible su provisión por funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional por lo que procede su cobertura por funcionario interino por razones de necesidad y urgencia y por un plazo máximo de tres años desde su nombramiento.

La plaza vacante desempeñada temporalmente por personal funcionario interino, deberá ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa que regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Por medio de la presente Resolución se ordena convocar las pruebas selectivas para la constitución de una bolsa de trabajo para la provisión, mediante nombramiento interino, de puestos reservados a funcionarios de administración Local con habilitación de carácter nacional, de la subescala de Intervención-Tesorería categoría de entrada, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, sobre régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en ejercicio de las competencias atribuidas a las Corporaciones Locales por el artículo 53,2 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, la Alcaldía-Presidencia ha acordado convocar el proceso selectivo para la formación de una bolsa de trabajo de Tesorero/a del Ayuntamiento de Jaca mediante nombramiento interino, de los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, aprobando las bases que han de regir la misma y cuyo contenido es el siguiente:

PRIMERA: NORMAS GENERALES

1.1. Las presentes bases tienen por objeto la regulación del proceso selectivo mediante concurso-oposición para la provisión interina del puesto de Tesorero/a del Ayuntamiento de Jaca, puesto reservado a funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, perteneciente a la Subescala de Intervención-Tesorería- categoría de entrada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.



El nombramiento será válido hasta que el puesto sea cubierto de forma definitiva mediante resolución de concurso, unitario u ordinario, o se efectúe un nombramiento provisional, en comisión de servicios o por acumulación a favor de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional solicitase cualquier tipo de nombramiento para cubrir el puesto, la presente convocatoria quedará sin efecto.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Las retribuciones serán las correspondientes al grupo A1, con un nivel de complemento de destino de 30 y demás retribuciones complementarias que se determinen en la respectiva plantilla de personal, reflejadas en el Presupuesto.

1.2. Adicionalmente, se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo para cubrir posibles vacantes del puesto.

SEGUNDA: REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

2.1 Para ser admitidos a la presente convocatoria, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos que deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes:

1. Tener nacionalidad española
2. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones que se deriven del puesto a desempeñar.
3. Tener cumplidos los dieciséis años de edad y no haber alcanzado la edad máxima de jubilación forzosa.
4. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los organismos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.
5. Estar en posesión de alguno de los siguientes títulos académicos o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias: Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado, según lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para el ingreso en los cuerpos o escala clasificados en el subgrupo A1.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán estar en posesión de la correspondiente credencia de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia.

2.2. Los requisitos dispuestos en esta base deberán mantenerse durante todo el proceso de selección, así como hasta la toma de posesión como personal funcionario interino, y acreditarse en el momento en el que se solicite, del modo que se indica en la base 3.^a

TERCERA: SOLICITUDES

3.1. Las instancia irán dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Jaca y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Jaca, en la Sede Electrónica del



Ayuntamiento de Jaca o en la forma prevista en el artículo 16,4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.2 Las solicitudes irán acompañadas de copia del DNI. del aspirante y de los méritos alegados:

a) Titulación, mediante fotocopia de la titulación académica exigida en la convocatoria.

b) Los curso de formación y perfeccionamiento, mediante fotocopia de los títulos expedidos por los centros correspondientes que acrediten la realización de dichos cursos o certificación del órganos competente en materia de formación.

c) La experiencia en puestos de trabajo reservados a funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, en la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada o superior, y en la subescala Secretaría-intervención, se acreditará mediante certificación expedida por la entidad local del tiempo total de servicios en la entidad.

d) Resguardo acreditativo de haber abonado los derechos de examen, que se fijan en 34,16 euros y se ingresarán en la Caja de la Corporación, bien en metálico, a través de giro postal o telegráfico ó en la Cuenta corriente ES2220852358950300104517 de Ibercaja, haciendo constar su objeto en el correspondiente impreso, con las siguientes excepciones:

- Las personas aspirantes desempleadas presentarán certificado expedido por el INAEM, que justifique esa situación con fecha dentro del plazo de presentación de solicitudes.

- Las personas aspirantes miembros de familia numerosa abonarán el 50 % de la cuota indicada, aportando dicho justificante además de la copia del título de familia numerosa.

- Las personas aspirantes discapacitados con una minusvalía igual o superior al 33 % deberán aportar la copia del certificado que acredite el grado de minusvalía expedido por el IASS.

3.3 Las personas interesadas que cumplan los requisitos establecidos en la base segunda, dispondrán del plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de estas Bases en el Boletín Oficial de Huesca y en el Tablón de edictos, para realizar su solicitud. Si el último días del plazo fuere inhábil, se trasladará al primer día hábil siguiente. La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la inadmisión del aspirante al proceso selectivo.

El resto de publicaciones se llevarán a cabo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Jaca.

3.4 A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos de Carácter Personal, los datos contenidos en la solicitud serán objeto de tratamiento exclusivo del Ayuntamiento de Jaca, para el desarrollo del proceso selectivo.

3.5 La presentación de la solicitud implica el conocimiento y aceptación de las bases reguladoras de esta convocatoria.

CUARTA: ADMISIÓN DE ASPIRANTES

4.1 Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará Resolución de la Alcaldía en el plazo de tres días hábiles, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Jaca, y se señalará un plazo de cinco días hábiles para su subsanación.



4.2 Una vez transcurrido el plazo, la lista provisional se elevará a definitiva y se expondrá en el tablón de Edictos, efectuándose, al mismo tiempo el nombramiento de los miembros del Tribunal, así como la fijación de fecha, lugar y hora de celebración de la prueba.

QUINTA: TRIBUNAL CALIFICADOR

5.1. El Tribunal Calificador será designado por la Alcaldía.

5.2. Los miembros del tribunal serán nombrados entre funcionarios de carrera pertenecientes al subgrupo A1 de cualquiera de las administraciones públicas, en situación de servicio activo. La pertenencia al órgano de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de la administración a la que pertenece el funcionario.

5.3. El tribunal de selección estará formado por cinco miembros, designando, de la misma forma un número igual de miembros suplentes. Uno de los vocales asumirá las funciones de secretaría del tribunal con voz y voto.

5.4. Al tribunal le será de aplicación lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público para los órganos colegiados.

5.5. El tribunal se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tendrá en su composición a la paridad entre mujeres y hombres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 60,1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público.

5.6. Las actuaciones del tribunal de selección se ajustarán estrictamente a estas bases; no obstante, corresponderá al tribunal resolver las dudas que surjan en su aplicación, así como lo que proceda en los supuestos no previstos en ellas. Las decisiones del Tribunal de selección se adoptarán por mayoría.

En caso de empate, se repetirá la votación; si persiste el empate lo dirimirá la presencia con su voto. Los acuerdos del tribunal de selección podrán ser impugnados por los interesados en los supuestos y en la forma establecida en la Ley 39/2015 de 1 de octubre. El Tribunal de selección continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

5.7. El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, de modo indistinto, entre los cuales deberán figurar en todo caso, el presidente y el secretario.

5.8. Corresponde al tribunal la consideración, verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir, adoptando las decisiones motivadas que estime pertinentes. En particular, si el tribunal lo considera necesario, podrá requerir a los participantes, en cualquier momento del proceso, la presentación de los documentos originales acreditativos tanto de los requisitos de participación como de los méritos alegados, y en caso de que, en algún momento, tuviera conocimiento de que algún aspirante no cumple alguno de los requisitos exigidos, o del examen de la documentación resultara que la solicitud adolece de errores o falsedades, el tribunal, previa audiencia del interesado, propondrá al órgano gestor su exclusión. Entre las facultades del Tribunal se incluyen las de descalificar a los aspirantes y, en consecuencia, no puntuar sus pruebas, cuando aquellos vulneren las leyes o las bases de la convocatoria, o su comportamiento suponga un abuso, fraude o incumplimiento de normas dictadas por el Tribunal.

5.9. Los miembros del Tribunal están sujetos a los supuestos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará en todo momento



a lo dispuesto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

SEXTA: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

6.1 El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de concurso-oposición, con las valoraciones y puntuaciones que se especifican en la presente base.

6.2 **Primera fase:** Fase de oposición que tendrá carácter eliminatorio y tendrá por objeto conocer las aptitudes de quienes sean aspirantes para el desarrollo de las funciones propias de los puestos de trabajo a los que se aspira.

La fase de oposición, consistirá en la realización de 2 EJERCICIOS de carácter eliminatorio cada uno de ellos.

- **PRIMERO:** realización de un test de 50 preguntas con 4 respuestas alternativas, siendo solo una de ellas correcta, en un tiempo máximo de una hora.

Las preguntas serán relativas a las materias propias de las funciones de Tesorería, dichas materias son las incluidas en el Anexo II de la Orden TDF/780/2024, de 23 de julio, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema general de acceso libre a la subescala de Intervención-Tesorería categoría de Entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (BOE n.º180 de 26 de julio de 2024).

Adicionalmente, las preguntas podrán referirse a los siguiente temas específicos:

- Normativa de régimen local de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Normativa de la Comunidad Autónoma de Aragón con incidencia directa en las entidades locales.

Las preguntas podrán tener tanto carácter teórico, en relación con las citadas materias, como carácter práctico respecto de la aplicación de las mismas. Este ejercicio se valorará con una puntuación de 0 a 10 puntos (0,20 puntos por respuesta correcta).

- **SEGUNDO:** Se desarrollará por escrito, consistirá en la resolución de un supuesto práctico sobre las materias relacionadas con las funciones a desempeñar por la plaza objeto de la convocatoria.

Se valorará además de la correcta resolución, la sistemática en el planteamiento, claridad de exposición y argumentos y formulación de conclusiones.

El aspirante dispondrá de un ordenador proporcionado por el Tribunal, para redactar sus respuestas, deberá utilizar el paquete ofimático libreoffice. Podrán utilizarse las bases de datos de legislación y jurisprudencia que fije el Tribunal.

El Tribunal señalará en el momento de proponer el ejercicio, el tiempo máximo concedido para la resolución.

Todos los ejercicios serán eliminatorios y serán calificados, cada uno de ellos hasta un máximo de 10 puntos.

Las calificaciones de los ejercicios se harán públicas en el local de celebración del ejercicio y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Jaca.

Los ejercicios de la oposición serán realizados en una sola jornada.



6.3. **Segunda fase:** fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio y tomará en cuenta la valoración de los siguientes méritos, asignándose una puntuación máxima de 10 puntos:

a) Titulaciones

Por las especiales funciones de los puestos se valorará estar en posesión de algunos de los siguiente títulos académicos o cumplir con los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Las titulaciones académicas que se valorarán hasta un máximo de 2 puntos, serán aquellas que sean distintas de la tenida en cuenta para el acceso, con la forma siguiente:

Puntuación:

1. Títulos oficiales de Doctor: 2 puntos.
2. Títulos oficiales de Máster Universitario o Licenciado: 1,5 puntos.
3. Títulos Universitarios Oficiales de Grado: 1 punto.

Dentro de cada titulación, la valoración del nivel superior excluirá la de los inferiores.

Para su valoración en esta fase de concurso, las titulaciones académicas deberán versar sobre la rama del conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas en el ámbito de la administración y gestión pública, Ciencias Políticas, Sociología, Ciencias Jurídicas, Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas, Administración y Gestión de la Innovación, Economía Financiera y Actuarial, Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

b) Por haber superado el Postgrado/ Diploma de Especialización en Derecho Local de Aragón, 1,5 puntos

c) Por cursos de formación y perfeccionamiento: Se valorarán las acciones formativas cursadas como alumno con una duración mínima de 20 horas, en las materias relacionadas con las funciones propias de los funcionarios con habilitación de carácter nacional ya sean presenciales o no presenciales, impartidas por Centro Públicos, en los que se haya expedido diploma, certificación de asistencia y/o, en su caso, certificación de aprovechamiento atendiendo al número total de horas de formación y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,10 puntos, hasta un máximo de 2,5 puntos.

d) Por la experiencia en puestos de trabajo reservados a habilitados de carácter nacional como funcionarios interinos, en virtud de nombramiento legal, 0,050 puntos por cada mes trabajado en puestos de la subescala de Intervención-Tesorería, ya sean categoría de entrada o superior y 0,025 puntos por cada mes trabajado en puestos de la subescala Secretaría-Intervención. La puntuación máxima correspondiente a la suma de la experiencia en ambos apartados será de 4 puntos.

6.4. La suma de las puntuaciones alcanzadas en la fase de oposición, más la obtenida por la valoración de los méritos de la fase del concurso determinará el orden de calificación definitiva. En caso de empate, se resolverá por la mejor puntuación en la fase de oposición. Si persiste el empate, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida atendiendo a los méritos por servicios prestados acreditados en la fase de concurso.

SÉPTIMA: SELECCIÓN DE CANDIDATOS Y PROPUESTA DE NOMBRAMIENTOS

7.1. Finalizadas las pruebas selectivas, el tribunal hará público el nombre del aspirante que



haya superado las pruebas selectivas, con mayor puntuación, y lo elevará al presidente de la Corporación para que remita propuesta de nombramiento de funcionario interino a la Dirección General de Administración Local del Gobierno de Aragón.

7.2. El resto de los aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas constituirán la bolsa de trabajo.

OCTAVA: PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y TOMA DE POSESIÓN

8.1. Recibida la resolución de nombramiento interino otorgada por el órgano competente de la Comunidad Autónoma de Aragón, se requerirá al interesado para la toma de posesión en el plazo legal; si este no compareciese a la misma dentro del plazo, decaerá en su derecho, realizándose una nueva propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación obtenida, siempre que hay superado la fase de oposición.

8.2. El aspirante propuesto para su nombramiento aportará ante la Corporación los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria que son:

a) Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad, y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública.

b) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

8.3. Si dentro del plazo expresado, y salvo causa de fuerza mayor, el aspirante no reuniera los requisitos exigidos quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia. En tal supuesto, la Presidencia de la Corporación efectuará propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

8.4. De igual forma se procederá en caso de renuncia, o en caso de producirse vacante posterior, para lo cual la relación de aspirantes que hayan superado las pruebas, con el orden de las puntuaciones totales obtenidas funcionará como bolsa de trabajo, bolsa que tendrá una duración de dos años a contar desde la fecha del primer nombramiento.

NOVENA: CESE

La provisión de los puestos de trabajo por funcionarios con habilitación de carácter nacional, por cualquiera de las formas previstas en la legislación aplicable a la materia, determinará automáticamente el cese de los funcionarios interinos que los viniesen desempeñando.

De conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público por el transcurso del plazo máximo de tres años desde su nombramiento.

Igualmente son causas de cese, además de las generales de pérdida de la condición de funcionario de carrera contenidas en el artículo 63 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, la cobertura de la plaza por funcionario de habilitación de carácter nacional o la finalización de la causa que dio lugar al nombramiento.

Jaca, 4 de octubre de 2024. El Alcalde, Carlos Serrano Pérez.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS
AYUNTAMIENTO DE LAS PEÑAS DE RIGLOS

4992

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía 106, de fecha 4 de octubre de 2024, se ha aprobado inicialmente el Proyecto denominado ESTUDIO DE DETALLE DE ORDENACIÓN DE LA PARCELA situada en Riglos calle San Martín 16, redactado por la arquitecta Clara Cortaire Fernandez

Tipo de instrumento:	Estudio de detalle
Ámbito:	c/ San Martín 16 (A)- Riglos
Instrumento que desarrolla:	Plan General
Objeto:	Modificar la posición de la edificación sin retranqueos a los linderos al ser una parcela in edificable
Clasificación del suelo:	Suelo urbano consolidado
Calificación del suelo:	Extensión de casco. Clave 2 a

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.1 del Texto Refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, se somete el expediente a información pública por el plazo de UN MES desde la publicación del anuncio de la aprobación inicial en el boletín oficial de la provincia de Huesca y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<https://laspenasderiglos.sedipualba.es/tablondeanuncios>].

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Asimismo, se suspende el otorgamiento de las siguientes licencias en las áreas afectadas por el Estudio de Detalle y cuyas nuevas determinaciones supongan modificación del régimen urbanístico vigente. La duración de la suspensión es de 6 meses.

Santa M.^a de La Peña, 4 de octubre de 2024. El Alcalde, Juan F. Torralba Pérez.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LOPORZANO

4993

ANUNCIO

APROBACIÓN PROVISIONAL DE MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, el Pleno de esta Entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2024, acordó la aprobación provisional de la referida modificación de la ordenanza fiscal, con efectos a 1 de enero de 2025, en lo referente a contemplar una bonificación de la cuota íntegra del impuesto para aquellos sujetos que ostenten la condición de titulares de familia numerosa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, el anuncio estará a disposición de cualquier persona interesada en la sede electrónica de esta entidad [*dirección <https://loporzano.sedipualba.es/tablondeanuncios/>*].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Loporzano, 3 de octubre de 2024. El Alcalde, Luis David Suelves Buil.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PERARRÚA

4994

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Perarrúa, en sesión extraordinaria celebrada el día 3 de octubre de 2024, acordó delegar en el Alcalde-Presidente la competencia para cuantos trámites posteriores al inicio de contratación de las obras y servicios que puedan exigirse con respecto a la adjudicación y aprobación de las certificaciones de obra y facturas correspondientes de los siguientes Expedientes:

Expediente 1267050R: POS 2024 Instalación de placas solares en inmuebles municipales para ahorro energético.

Todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y con el fin de agilizar la tramitación.

Lo que se hace público mediante el presente anuncio, en cumplimiento del art. 9.3 de la Ley 40/2025, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Perarrúa, 4 de octubre de 2024. El Alcalde-Presidente, Manuel Santos Lalueza Ciudad.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO

4995

ANUNCIO

Extracto del Decreto de Alcaldía n.º 1982 de 4 de octubre de 2024, del Ayuntamiento de Sabiñánigo, por el que se aprueba la segunda convocatoria de las Becas Carlos López Otín, año 2024

BDNS (Identif.): 789097

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/789097>)

Primero. Beneficiarios.

Podrá tener la consideración de persona beneficiaria de esta beca el/la estudiante que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que tenga la vecindad administrativa en Sabiñánigo.
- b) Que la nota media del expediente académico del estudio que da acceso al Máster Universitario sea al menos de cinco, calculada de acuerdo con lo establecido en el apartado undécimo de la Resolución de alcaldía de convocatoria.

No podrán obtener la condición de persona beneficiaria aquellos solicitantes y sustentadores de los mismos que no se encuentren al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como quienes tengan alguna deuda pendiente de pago con el Ayuntamiento de Sabiñánigo. Asimismo no podrán obtener la condición de persona beneficiaria los solicitantes que se encuentren incurso en alguna de las otras causas de prohibición previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el resto de normativa aplicable en materia de subvenciones.

Segundo. Objeto.

La convocatoria tiene como finalidad la convocatoria de una ayuda para la realización de estudios de Máster Universitario.

Tercero. Bases Reguladoras.

Ordenanza general de concesión de subvenciones por parte del Ayuntamiento de Sabiñánigo, aprobada inicialmente en sesión plenaria de 29 de febrero de 2024 y la aprobación definitiva publicada en BOPH n.º 76 de 19 de abril de 2024 y en el Plan Estratégico de subvenciones del periodo 2024-2027, aprobado en sesión plenaria de 29 de febrero de 2024.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía total máxima prevista para esta convocatoria es de 10.000 euros con cargo a la aplicación presupuestaria: 3260-48002. En el caso de que los gastos justificados y correspondientes a la realización del máster no alcanzasen los 10.000 euros la persona



beneficiaria de la beca se verá en la obligación de reintegrar al Ayuntamiento la cantidad no debidamente justificada.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del Extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca. La solicitud de la beca se hará en el Ayuntamiento de Sabiñánigo a través de su registro electrónico.

Séptima. Otros datos.

El procedimiento ordinario de concesión de la beca será el de concurrencia competitiva mediante la comparación de las solicitudes presentadas dentro del plazo determinado, a fin de establecer una relación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración reflejados en la Resolución de aprobación de la convocatoria y se adjudicarán, con el límite fijado y dentro del crédito disponible, a aquella que haya obtenido mayor valoración en aplicación de dichos criterios.

El plazo para la justificación de la beca será, como máximo, el día 15 de noviembre del 2025. No obstante, la persona beneficiaria, deberá entregar un informe de su actividad con anterioridad al 15 de noviembre de 2024, momento en el que podrá solicitar el pago anticipado del importe máximo de la beca previsto en la normativa vigente.

En caso de que la persona beneficiaria no solicitara en ese momento el anticipo, se entenderá que renuncia al mismo.

Sabiñánigo, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Berta Fernández Pueyo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SALILLAS

4996

ANUNCIO

Por Acuerdo de Pleno en sesión extraordinaria de fecha 26 de enero de 2024, se acordó la delegación de competencias del Pleno para la contratación, ejecución y liquidación de la obra de CONSOLIDACIÓN Y MEJORA DE LA PISCINA MUNICIPAL DE SALILLAS de acuerdo con el proyecto redactado por el Arquitecto D. Fernando Jimenez Pozo, colegiado n.º 5994 COAA, por un importe de 61.579,34 € IVA INCLUIDO, en el Alcalde, con el fin de conseguir la agilización de los procedimientos

Lo que se hace público a los efectos oportunos y de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Salillas, 5 de octubre de 2024. El Alcalde, José Ramón Santolaria Val.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SESA

4997

ANUNCIO

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito N.º 4/2024 y el expediente de crédito extraordinario N.º 5/2024 financiados con cargo al remanente líquido de tesorería, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

SUPLEMENTO DE CRÉDITO N.º 4/2024

Estado de gastos

RESUMEN POR CAPÍTULO	IMPORTE
CAPÍTULO 1 GASTOS DE PERSONAL	900,31
CAPÍTULO 2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	12.239,83
CAPÍTULO 3 GASTOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO 4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
CAPÍTULO 5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
CAPÍTULO 6 INVERSIONES REALES	9.118,42
CAPÍTULO 7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
CAPÍTULO 8 ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO 9 PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL PRESUPUESTO GASTOS 2024	22.258,56

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Estado de ingresos

RESUMEN POR CAPÍTULO	IMPORTE
TOTAL CAPÍTULO 1 IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
TOTAL CAPÍTULO 2 IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
TOTAL CAPÍTULO 3 TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
TOTAL CAPÍTULO 4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
TOTAL CAPÍTULO 5 INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
TOTAL CAPÍTULO 6 ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
TOTAL CAPÍTULO 7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
TOTAL CAPÍTULO 8 ACTIVOS FINANCIEROS	22.258,56
TOTAL CAPÍTULO 9 PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS 2024	22.258,56

SUPLEMENTO DE CRÉDITOS N.º 5/2024

Estado de gastos

RESUMEN POR CAPÍTULO	IMPORTE
CAPÍTULO 1 GASTOS DE PERSONAL	2.701,11
CAPÍTULO 2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	0,00
CAPÍTULO 3 GASTOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO 4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
CAPÍTULO 5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00



CAPÍTULO 6 INVERSIONES REALES	6.739,50
CAPÍTULO 7 TRASNFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
CAPÍTULO 8 ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO 9 PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL PRESUPUESTO GASTOS 2024	9.440,61

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Estado de ingresos

RESUMEN POR CAPÍTULOS	IMPORTE
TOTAL CAPÍTULO 1 IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
TOTAL CAPÍTULO 2 IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
TOTAL CAPÍTULO 3 TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
TOTAL CAPÍTULO 4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
TOTAL CAPÍTULO 5 INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
TOTAL CAPÍTULO 6 ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
TOTAL CAPÍTULO 7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
TOTAL CAPÍTULO 8 ACTIVOS FINANCIEROS	9440,61
TOTAL CAPÍTULO 9 PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS 2024	9.440,61

Sesa, 6 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Sonia Blanco Caras.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA

4998

ANUNCIO

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN DE LA COMPETENCIA SANCIONADORA EN MATERIA, CIRCULACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR Y SEGURIDAD VIAL, POR LAS INFRACCIONES COMETIDAS EN LAS VIAS URBANAS DEL MUNICIPIO DE TAMARITE DE LITERA ACEPTADA POR LA JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO DE HUESCA

(EXPDTE 641/2023-CP_9/17)

El Pleno del Ayuntamiento de Tamarite de Litera, en su sesión extraordinaria número 3/2024 celebrada el día 19 de abril de 2024, adoptó acuerdo delegando en la Jefatura Provincial de Tráfico de Huesca las competencias municipales en materia sancionadora por infracciones de las normas de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial que se cometan en las vías urbanas de todo el municipio de Tamarite de Litera debido a la insuficiencia de medios personales y materiales del Ayuntamiento para lograr que se respeten las citadas normas. En el mismo acuerdo se solicitó de la Jefatura Provincial de Tráfico de Huesca que aceptara la delegación de las competencias municipales referidas.

Mediante resolución de la Jefa Provincial de Tráfico de fecha 27 de septiembre de 2024 que accedió al registro municipal el día 3 de octubre de 2024, entrada n.º 3.498, se ha asumido la competencia delegada por este Ayuntamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento apreciando razones de interés público que aconsejan su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en los tablones físico y electrónico del Ayuntamiento.

Tamarite de Litera, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Sandra González Cariello.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA

4999

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA PARA EL EJERCICIO DE 2024. (856/2023-MCA-CP)

En sesión celebrada por el **Pleno del Ayuntamiento el día 3 de septiembre de 2024** se adoptó acuerdo de aprobación inicial del presupuesto general para **el ejercicio 2024 junto con la plantilla de personal y el catálogo de puestos de trabajo.**

Publicado edicto en el **BOP n.º 172 de fecha 5 de septiembre de 2024, en el tablón de edictos de la Casa de la Vila y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Tamarite de Litera, no se ha presentado ninguna reclamación durante el plazo legal de exposición pública.**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art.169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales, se publica resumido por capítulos con el siguiente detalle:

ESTADO DE GASTOS PRESUPUESTO 2024	APROB. INICIAL
Capítulo 1-GASTOS DE PERSONAL.	900.000,00 €
Capítulo 2-GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS.	1.857.227,43 €
Capítulo 3-GASTOS FINANCIEROS.	2.000,00 €
Capítulo 4-TRANSFERENCIAS CORRIENTES.	419.141,00 €
Capítulo 5-FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS.	25.000,00 €
TOTAL GASTOS CORRIENTES (Cap. 1 a 4+5):	3.203.368,43 €
Capítulo 6-INVERSIONES REALES.	5.045.550,07 €
Capítulo 7-TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.	- €
Capítulo 9-PASIVOS FINANCIEROS.	- €
TOTAL GASTOS DE CAPITAL	5.045.550,07 €
TOTAL ESTADO DE GASTOS PRESUPUESTO 2024 INICIAL	8.248.918,50 €
ESTADO DE INGRESOS PRESUPUESTO 2024	APROB. INICIAL
Capítulo 1-IMPUESTOS DIRECTOS.	1.949.001,00 €
Capítulo 2-IMPUESTOS INDIRECTOS.	98.000,00 €
Capítulo 3-TASAS, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS INGRESOS.	488.000,00 €
Capítulo 4-TRANSFERENCIAS CORRIENTES.	992.719,35 €
Capítulo 5-INGRESOS PATRIMONIALES.	11.079,08 €
TOTAL INGRESOS CORRIENTES:	3.538.799,43 €
Capítulo 6-ENAJENACION INVERSIONES	- €
Capítulo 7-TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.	4.710.119,07 €
Capítulo 9- PASIVOS FINANCIEROS.	- €
TOTAL INGRESOS DE CAPITAL	4.710.119,07 €
TOTAL ESTADO DE INGRESOS PRESUPUESTO 2024 INICIAL	8.248.918,50 €

En la misma sesión del Pleno, se aprobó la plantilla del personal dependiente del Ayuntamiento de Tamarite de Litera y el catálogo de puestos de trabajo correspondientes al ejercicio 2.024.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art.127 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de Abril por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de régimen local, se publica la plantilla de personal con el siguiente detalle:



PLANTILLA DEL PERSONAL DEPENDIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA Y EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2024.

PLANTILLA OCUPADA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE TAMARITE DE LITERA.

PROVINCIA: HUESCA.

CORPORACIÓN: TAMARITE DE LITERA.

NÚMERO DE CÓDIGO TERRITORIAL: 22.258

FUNCIONARIOS DE CARRERA

DENOMINACIÓN PLAZA	N.º PLAZAS	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA CLASE CATEGORÍA
Secretaría	1	A1 antes A	Habilitación estatal	Secretaría-Intervención
Técnico medio	1	A2 antes B	Administración General	Gestión
Administrativo	2	C1-ante C	Administración General	Administrativos
Auxiliar	5	C2 antes D	Administración General	Auxiliar administrativo
Auxiliar-Apoyo contabilidad. ESTABILIZA.	1	C2 antes D	Administración General	Auxiliar Administrativo
Alguacil	2	E	Administración General	Alguacil-satélite.
Policía Local	4	C2 antes D	Administración Especial	Servicios especiales
Arquitecto técnico	1	A2 antes B	Administración Especial	Subescala técnica

PERSONAL LABORAL FIJO

DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	NÚMERO	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
Bibliotecaria	1 (Nº 9 LAB)	A2	TRAS ST J.SOCIAL HUESCA.
Brigada	6	Estudios primarios	
Profesor del centro educación infantil	1	Maestro especialista en educación infantil o profesor de E.G.B. especialista en preescolar	
Colaborador cualificado del Centro de Educación Infantil	4	Técnico superior en educación infantil o técnico especialista en jardín de infancia	
Agente de empleo y desarrollo local -ESTABILIZACIÓN.	1	Técnico medio	Jornada completa.



Operario de servicios múltiples-Estabilización	1	Certificado de escolaridad o equivalente	Jornada parcial (control accesos exposiciones+lectura contadores+distribución notas informativas etc.)
Peón de limpieza de edificios municipales	1	Certificado de escolaridad o equivalente	Adscrita al centro de educación infantil

C) NO EXISTEN PLAZAS O PUESTOS DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL.

D) NO EXISTE PERSONAL EVENTUAL.

E) NO EXISTEN CONTRATACIONES NO INCLUIDAS EN PLANTILLA:

Pendientes del proceso de estabilización del personal temporal en curso.)

A	NÚMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS DE CARRERA	17
B	NÚMERO TOTAL DE PERSONAL LABORAL FIJO	15
C	NÚMERO TOTAL DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL	0
D	NÚMERO TOTAL DE PERSONAL EVENTUAL	0
E	NO INCLUIDAS EN PLANTILLA, PERSONAL LABORAL TEMPORAL.	0

Tamarite de Litera, 5 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Sandra González Cariello.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA

5000

ANUNCIO

Por la Alcaldía, en virtud de Resolución n.º 274, de fecha 4 de octubre de 2024, se ha aprobado inicialmente el "Proyecto básico y de ejecución de acondicionamiento de edificio para espacio coworking en Tardienta (Huesca)", suscrito por el arquitecto Antonio Sánchez Climent, cuyo presupuesto asciende a 124.559,69 € y 26.157,53 € de IVA (calculado al tipo actualmente vigente – 21%-), con fecha 03/10/2024 y planos de 31/07/2024.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 345, del Decreto 347/2002, de 9 de noviembre del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete a información pública dicho documento técnico, mediante anuncios en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, durante el plazo de 15 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, al objeto de que pueda consultarse su contenido y, en su caso presentarse las alegaciones que se consideren oportunas, por los interesados. En caso de que durante dicho plazo no se presentasen alegaciones, se considerará definitivamente aprobado el antedicho documento técnico, sin necesidad de nueva publicación.

Tardienta, 4 de octubre de 2024. La Alcaldesa, Miriam Ponsa Brusau.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA DE HUESCA

5001

RESOLUCIÓN

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE HU-SP-ENE-AT-2024-064

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial, a petición de Edistribución Redes Digitales SLU, solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Reforma e instalación de telemando en CT Z17424 P.NASARRE y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 53 de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre del Sector Eléctrico.

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D.^a Pilar Lázaro Barquín, Ingeniera Técnica Industrial, colegiada n.º 10001, visado n.º VIZA244289 de 24 de mayo de 2024 por el Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, para Edistribución Redes Digitales SLU.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

OTORGAR LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en Jaca, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

Se trata de una Extensión Natural de Redes financiada por la empresa de distribución y su finalidad es mejorar el suministro en la zona. Sus características básicas se describen a continuación:

Reforma e instalación de telemando en CT Z17424 P. NASARRE sito en la C/Pablo Nasarre en el T.M. de Jaca. Sustitución de las celdas metálicas aisladas en SF6 no telemandables existentes por una nueva aparamenta con celdas modulares con configuración 3L+2P de corte y aislamiento en SF6, motorizadas y telemandadas. Instalación de telemando y cuadro de servicios auxiliares asociado. Dos transformadores existentes de 630 kVA y relación de Transformación TR2 existente: 9.500/16.455 / B2 V.

Esta autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otras, necesarias para la realización de la instalación.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada ante la Consejera de Presidencia, Economía y Justicia en el plazo de un mes, conforme a lo dispuesto en el art. 121 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, 27 de septiembre de 2024. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA DE HUESCA

5002

RESOLUCIÓN

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE HU-SP-ENE-AT-2024-066

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial, a petición de Edistribución Redes Digitales SLU con domicilio en, solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Reforma y telemando de CT HU60812 MOSCATEL y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 53 de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre del Sector Eléctrico.

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D.ª Pilar Lázaro Barquín, Ingeniera Técnica Industrial, colegiada n.º 10001, visado n.º VIZA244137 de 21 de mayo de 2024 por el Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, para Edistribución Redes Digitales SLU.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

OTORGAR LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en Monzón, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

Se trata de una Extensión Natural de Redes financiada por la empresa de distribución y su finalidad es mejorar el suministro en la zona. Sus características básicas se describen a continuación:

Reforma del centro de transformación subterráneo CT HU60812 "MOSCATEL", sito en el T.M. MONZÓN. (ETRS 89 HUSO 31/ X:267303 Y: 4643722). Sustitución de las celdas de mampostería existentes (2L+P) por nueva apartamenta con celdas modulares 2L+1P de corte y aislamiento en SF6, motorizadas y telemadas. Instalación de telemando y cuadro de servicios auxiliares asociado. Sustitución del transformador existente de 300 kVA existente por un nuevo transformador TR1 de 630 kVA y relación de transformación TR1 de 25.000 / B2 V.

Esta autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otras, necesarias para la realización de la instalación.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada ante la Consejera de Presidencia, Economía y Justicia en el plazo de un mes, conforme a lo dispuesto en el art. 121 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, 27 de septiembre de 2024. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA DE HUESCA

5003

RESOLUCIÓN

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE HU-SP-ENE-AT-2024-058

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial, a petición de Edistribución Redes Digitales SLU solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Reforma de CT HU60894 ARIÑO en Torreón, situado en DS partidas, en el T.M de Barbastro y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 53 de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre del Sector Eléctrico.

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D.ª Pilar Lázaro Barquín, Ingeniera Técnica Industrial, colegiada n.º 10001 visado n.º VIZA244725 de 6 de junio de 2024 por el Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, para Edistribución Redes Digitales SLU.

Este Servicio Provincial ha resuelto:

OTORGAR LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en Barbastro, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

Se trata de una Extensión Natural de Redes financiada por la empresa de distribución y su finalidad es mejorar suministro en la zona. Sus características básicas se describen a continuación:

Reforma del CT HU60894 "ARIÑO" en torreón, sito en DS Partidas (Ref.Cat: 002300100BG66B), en el T.M de Barbastro. Sustitución de las celdas existentes de mampostería L+P, por una nueva apartamentada de celdas modulares L+P con aislamiento en SF6, motorizadas y telemandadas. Sustitución del transformador existente de 50 kVA por un nuevo transformador de 630 kVA r.t.25000V/400-230V. Nuevos puentes MT RH5Z1 3x1x150 mm² Al 18/30 kV.

Esta autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otras, necesarias para la realización de la instalación.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada ante la Consejera de Presidencia, Economía y Justicia en el plazo de un mes, conforme a lo dispuesto en el art. 121 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, 27 de septiembre de 2024. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5004

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y GARAJES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000295012001).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y GARAJES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000295012001), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores afiliados al Sindicato UGT, vigente desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 26 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección 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, 4 de octubre de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

Convenio Colectivo para el Sector
de Transporte de Viajeros por
carretera y garajes de la Provincia
de Huesca 2024 y 2025

PREAMBULO

Los componentes de la Comisión Negociadora, constituida, por una parte, por la representación empresarial del Sector de Transportes de Viajeros, que será proporcional al número de trabajadores/as que tenga cada empresa y de otra parte por la Central Sindical U.G.T. las cuales han presentado y se reconocen plena representación y capacidad bastante, acuerdan suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Viajeros por Carretera y Garajes para la provincia de Huesca, para los años 2024 y 2025.

CAPITULO I CLAÚSULAS DE CARACTER GENERAL

ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio obliga a todas las empresas que radican en la provincia de Huesca, así como las que, residiendo en otro lugar, tengan dentro de esta provincia centros de trabajo, en cuanto al personal adscrito a ellas.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio obliga a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes, y asimismo afectará a todas aquellas empresas que en el futuro pudieran establecerse y estén afectadas por el ámbito territorial

ARTÍCULO 3º.- AMBITO PERSONAL.-

Las disposiciones del presente Convenio obligan a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas por él y a todo aquel que ingrese en las mismas durante la vigencia del presente Convenio. Se exceptúan los cargos de Consejeros/as y personal de alta dirección en los/as que concurra lo previsto en el artículo 1.3 c), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA.-

La duración del presente convenio se fija en dos años, desde el 1 de Enero 2024 hasta el 31 de Diciembre 2025. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2024, y ello sin perjuicio de lo pactado en el art. 21 respecto a los festivos del año 2024 y lo pactado en el art. 22 respecto a las dietas de 2024.

Los atrasos se abonarán con efecto 1 de enero de 2024 y se pagarán en una paga única en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del presente convenio.

ARTICULO 5º.- PRORROGA.-

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle.

ARTICULO 6º.- DENUNCIA.-

La denuncia del presente Convenio será automática una vez finalizada su vigencia.

La mesa se constituirá, en un plazo de treinta días, a partir de la finalización de la vigencia del convenio, salvo acuerdo distinto de quienes deben integrarla.

En caso de ser denunciado el Convenio, éste continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por un nuevo texto.

ARTICULO 7º.- COMPENSACIÓN.-

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenios Colectivos, pacto de cualquier clase, contrato individual, acuerdos internos de las empresas, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

ARTICULO 8º.- ABSORCIÓN.-

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

ARTICULO 9º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam". A estos efectos siempre que se supere el nivel pactado convencionalmente para cada categoría, no podrá ser invocada tal condición ya que no es voluntad inequívoca y reiterada de mantenerlas ni en su condición como tal ni en el paso del tiempo, dejándolo expresamente manifestado por la parte social y la parte empresarial.

ARTICULO 10.- COMISION PARITARIA .

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los/as Empresarios/as y cuatro en representación de los/as trabajadores/as, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los/as trabajadores/as que promueven la actuación de la misma.

Los/as vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un/a Presidente/a de la comisión.

Es competencia de esta Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio e interpretar la aplicación de sus preceptos.
- b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Conocer las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- d) Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

A efectos de notificación, y durante la vigencia de este Convenio, el domicilio de la Comisión será el de la Federación Empresarial de Transportes por Carretera de la Provincia de Huesca (Asociación Empresarial de Transporte de Viajeros) en la Plaza Luis López Allúe nº 3-bajos, 22001 Huesca - info@fethuesca.es

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Si la comisión paritaria tuviera que reunirse por consultas realizadas por empresas o trabajadores/as no afiliados/as a las organizaciones firmantes tendrán que abonar una tasa de 150 € para cubrir los gastos ocasionados a dicha comisión.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

ARTICULO 11.- CLAUSULA DE ADHESION AL ASECLA.-

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) vigente en cada momento.

Con esta adhesión las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACION Y ARBITRAJE (SAMA), siempre que el conflicto quede territorialmente circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón y se origine en alguno de los siguientes ámbitos materiales:

A.- Conflictos Colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el Art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

B.- Conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio del ésta.

C.- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento en caso de Huelga.

D.- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los Arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

E.- Los conflictos individuales derivados de la aplicación de los Arts. 40, 41, 47 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

F.- El conocimiento de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Sirve por lo tanto esta Disposición como expresa adhesión de las partes al SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACION Y ARBITRAJE, con la certeza de que el pacto obliga a empresarios/as, trabajadores/as y representaciones sindicales a plantear sus discrepancias, con carácter previo a la vía judicial, al procedimiento de mediación al citado Organismo, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes.

ARTICULO 12.- CONTRATACION

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente regulada en el art. 15 del estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015. A tal efecto:

- a) El contrato temporal o de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El motivo deberá especificarse con claridad en el contrato, junto con las circunstancias concretas que justifican la

contratación y la duración prevista de la relación laboral.

El contrato temporal puede celebrarse tanto a jornada completa como a jornada parcial y debe formalizarse por escrito.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

- b) Se podrán suscribir con los/as trabajadores o trabajadoras contratos de trabajo fijos discontinuos tanto a jornada completa como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Art.16 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, el llamamiento al trabajo deberá producirse con al menos cinco días naturales de antelación a la fecha en la que se inicie la prestación del servicio. En el contrato de trabajo deberá especificarse los días en la que la persona trabajadora prestará sus servicios y el horario de trabajo, todo ello para facilitar la empleabilidad de las así contratadas en aras a poder completar ingresos en otras actividades.

Asimismo, se deberá regular la prioridad en el llamamiento de los trabajadores contratados en el futuro bajo esta modalidad contractual de fijo discontinuo a tiempo parcial.

- c) Así mismo con la finalidad de potenciar el trabajo a tiempo parcial, y ejerciendo las facultades otorgadas por la nueva redacción del art. 12 puntos 4º y 5º del Estatuto de los Trabajadores, se eleva al 60% el límite de las horas complementarias pactadas que establece el art. 12,5 c), y situar en el 30% el límite de las horas complementarias voluntarias que establece el art 12,5 g) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente haciendo uso de la facultad otorgada en el art 12,4 b) del ET.

A tal efecto se establece que para los/as trabajadores/as a tiempo parcial se podrá realizar una sola interrupción de jornada, salvo aquellos trabajadores que hayan firmado un pacto de horas complementarias que podrán tener un máximo de dos interrupciones de jornada.

El pacto de horas complementarias firmado podrá ser revocado unilateralmente por el trabajador con un preaviso de quince días antes al inicio del periodo de nómina.

ARTICULO 13. AUXILIAR EN RUTA

Se entenderá por tal aquel/aquella trabajador/a encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes, etc) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal para el transportista de la acreditación de dicha categoría, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. La retribución, en su caso, por hora trabajada incluida prorratea de pagas extras, será la que figura en la tabla de convenio.

CAPITULO II SUCESION CONVENCIONAL Y SUBROGACION

ARTICULO 14

En materia de sucesión convencional y subrogación se estará a lo establecido en los artículos 19 a 24 (ambos inclusive) del texto articulado del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor de 22 de diciembre de 2014 (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015).

Las partes acuerdan que, en el caso de que por sentencia judicial firme o resolución administrativa de igual carácter, alguna parte, artículo o aspecto esencial del referido Acuerdo Marco Estatal fuera declarado nulo o contrario a Derecho, y por ello el mismo perdiera su total eficacia, la sucesión convencional y subrogación se regirá por lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente texto.

CAPITULO III CLAÚSULAS DE CARACTER ECONOMICO

ARTICULO 15º.- RETRIBUCIONES.-

Para el año 2024 se pacta un incremento del 3,5 % respecto a las tablas vigentes a 31/12/2023 (y actualizadas con efecto 01/01/2024). Dicho incremento queda recogido en el Anexo I y se aplicará al salario base y al plus de asistencia.

Para el año 2025 se pacta un incremento del 3,50 % sobre las tablas vigentes a 31/12/2024. Dicho incremento queda recogido en el Anexo II y se aplicará al salario base y al plus de asistencia.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE ASISTENCIA.-

Queda fijado para cada categoría en los Anexos I y II por cada uno de los años 2024 y 2025.

Se percibirá exclusivamente por día efectivamente trabajado con exclusión de vacaciones y permisos retribuidos. Los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial lo recibirán en la proporción a las horas que trabajen. En el caso de percibir la retribución por horas, dicho plus estará incluido en el precio de la hora.

ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen dos pagas extraordinarias que se denominarán de Julio y Diciembre para todo el personal cuyas retribuciones serán estrictamente las marcadas en el convenio colectivo, abonándose cada una de ellas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad, más plus ad personam. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán estas gratificaciones prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado.

Para todos/as aquellos/as trabajadores/as que tengan un salario pactado con la empresa superior al que marque en cada momento el convenio colectivo para su categoría, se establece una retribución de doce pagas iguales brutas.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier trabajador/a afectado/a por este convenio colectivo podrá solicitar a la empresa que le aplique el prorrateo de las pagas de Julio y Diciembre aunque no tenga ningún salario pactado con la misma.

Las pagas se abonarán el día 12 de julio y día 12 de diciembre.

La empresa podrá optar por pagar el salario en 12 mensualidades, incluyendo en cada mensualidad y especificando en el recibo salarial la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 18º.- QUEBRANTO DE MONEDA.-

Las personas que exclusivamente tengan la condición de taquilleros/as o de cajeros/as percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de:

Año 2024 1,42 €

Año 2025 1,47 €

ARTICULO 19º.- ANTIGÜEDAD.-Durante la vigencia del convenio se aplicará la siguiente tabla:

AÑO 2024

3 años	5 años	10 años	15 años
31,35 €	62,80 €	94,21 €	125,60 €

AÑO 2025

3 años	5 años	10 años	15 años
32,45 €	65,00 €	97,41 €	130,00 €

Llegado un trabajador/a a cumplir 15 años en la empresa a efectos de antigüedad, no devengarán ningún nuevo tramo, ni cantidad alguna por este concepto. El precio mensual de antigüedad será el de las tablas topadas a todos los efectos y no acumulables entre sí.

Las partes asumen el compromiso de estudiar en la próxima negociación la eliminación del complemento de antigüedad.

ARTICULO 20º.- “PLUS Ad personam”

Los/as trabajadores/as que tuvieran la condición de fijo/a en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.997 y que tras varios convenios y acuerdos consolidaron un complemento personal, que recibe el nombre de “plus ad personam” y que se devengará en los siguientes términos:

El/la trabajador/a, que reúna el requisito previsto en el párrafo anterior, tendrá derecho a percibir el importe consignado en las tablas descritas en el Anexo III que tendrán la duración del presente convenio

Dicho importe será totalmente compensado y absorbido, con lo que en cada momento se pudiera devengar por el concepto de antigüedad. El importe máximo a cobrar es por tanto el previsto en las tablas, en cómputo anual, nunca pudiendo ser mayor la suma por los dos conceptos al total del importe de las tablas de este anexo.

ARTICULO 21º.- FESTIVOS

Se consideran festivos los 14 días que cada año se publiquen como tales para la capital Huesca en el BOA Y BOP respectivamente, independientemente de la residencia habitual de cada trabajador/a y solamente a los meros efectos retributivos.

Caso de que por las especiales circunstancias del sector, por la producción comprometida en cada empresa, por el calendario de trabajo vigente en cada centro de trabajo, por las eventualidades no previstas o porque no tocasen disfrutarlos como descanso los 14 festivos, a elección del trabajador, se compensará con tiempo equivalente de descanso o se abonará en las cuantías siguientes:

Año 2024: Taquillero 12,87 euros/hora
Conductor 14,42 euros/hora

Las cantidades fijadas para el año 2024 serán de aplicación con efecto de la fecha de firma del

presente convenio

Año 2025: Taquillero 15,29 euros/hora
Conductor 17,57 euros/hora

Para el resto de categorías operará la compensación con tiempo equivalente de descanso o acuerdo interno entre las partes.

Se le garantizan a cada trabajador/a contratado a jornada completa un mínimo de 8 horas en cada uno de los 14 festivos anuales que no pudiera disfrutar, así como un mínimo de la jornada contratada a los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial.

En el supuesto de que la regulación de los festivos regulada en este artículo no pudiera aplicarse por decisión judicial o administrativa, las partes acuerdan, expresamente, que los festivos trabajados pasarán a compensarse con tiempo equivalente de descanso.

Todo trabajador/a que, con independencia del tipo de contrato que tenga, realice la totalidad de su jornada diaria el 25 de diciembre (Navidad) o el 1 de enero (Año Nuevo), percibirá un plus adicional que será por cada uno de dichos días de actividad de:

- 29,61 euros para el año 2024
- 30,65 euros para el año 2025

Los/las trabajadores/as que desarrollen su jornada parcialmente en esas fechas recibirán el precitado plus en proporción a las horas trabajadas. Las partes acuerdan proceder al estudio del impacto de este plus adicional y, en consecuencia, se tratará en la negociación del próximo convenio.

ARTICULO 22º.- DIETAS.-

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al/a la trabajador/a a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida o a la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuar éstas fuera de la residencia habitual. La residencia habitual a todos los efectos retributivos es la pactada en el contrato individual con cada trabajador/a y será la del centro de trabajo para el cual se le contrate y conste en su contrato.

Se percibirá la dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y la salida del servicio se efectúe antes de las 12:00 horas y se retorne después de las 14:00 horas.

La parte correspondiente a la dieta de la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y la salida del servicio se efectúe antes de las 20:00 horas y se retorne después de las 22:00 horas.

En los supuestos recogidos en los dos párrafos anteriores se considerará que se trata de un único servicio, dando lugar al percibo de dieta en su caso, cuando con ocasión de dos o más servicios sucesivos no medie más de 1 hora entre la finalización de uno de ellos y el inicio del siguiente (sin tener en cuenta la toma y el deje).

Las empresas se reservan siempre el derecho de proporcionar al/a la trabajador/a la comida, cena o pernoctación en sustitución de la dieta y al mismo tiempo se compromete a abonar aquellas dietas que por su justificación real y mediante factura extendida a nombre de la empresa y fiscalmente legal en cada momento, superen los importes que a continuación se detallarán. Las dietas serán completas y por día (gastos pagados) no permitiéndose su desglose o fraccionamiento en ningún caso.

En los servicios discrecionales nacionales e internacionales se establece durante la vigencia del

convenio (con efecto de la fecha de firma del texto del convenio) la dieta complementaria viaje por importe de 11,83 € y 17,76 € respectivamente, que se genera por cada día de pernocta en los viajes discrecionales.

El importe de las dietas durante la vigencia del presente convenio (con efecto de la fecha de firma del texto del convenio) queda en las siguientes cantidades:

SERVICIOS REGULARES	
COMIDA/CENA	
15,00 euros	
SERVICIOS DISCRECIONAL NACIONAL	
COMIDA	CENA
19,00 euros	19,00 euros
SERVICIOS DISCRECIONAL INTERNACIONAL	
COMIDA	CENA
30,00 euros	25,00 euros

El alojamiento (pernoctación) y desayuno serán gastos a justificar

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos a los que pudiera llegarse entre las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as en el seno de cada una de ellas.

ARTICULO 23º.-HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE PRESENCIA

Dada la peculiaridad del sector de transporte de viajeros, se señalan a continuación los precios de horas extraordinarias pactados en el mismo, quedando excluido el sector de "garajes", que se registró respecto a tal materia por la Legislación General vigente.

Las partes firmantes del presente texto acuerda que a efectos de cálculo del valor de la hora ordinaria, el mismo se obtendrá dividiendo el salario base anual entre la jornada anual.

CONDUCTORES/AS

Año 2024 10,99 Euros
Año 2025 11,37 Euros

MECÁNICOS/AS

	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2º	OFICIAL 3ª
Año 2024	13,69 EUROS	12,81 EUROS	12,43 EUROS
Año 2025	14,17 EUROS	13,26 EUROS	12,87 EUROS

La hora extraordinaria por definición es aquella, que sobrepasa la jornada ordinaria en cómputo anual y en la cual se presta trabajo efectivo.

ARTICULO 24º.- NOCTURNIDAD.-

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán derecho a un "Plus de Nocturnidad", que se percibirá por el trabajo nocturno realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El precio por hora nocturna será durante el año 2024 de 2,00 euros/h; 2,07 euros/h durante el año 2025.

ARTICULO 25º.- PLUS DISPONIBILIDAD

Si por razones de urgencia, necesidad, imprevistos, sucesos inesperados, enfermedad, etc., y dadas las especiales circunstancias del sector donde el viajero/cliente ha de ser transportado obligatoriamente, e/la trabajador/a es llamado/a a cubrir un servicio en sus días de descanso y siempre que esté en condiciones legales para hacerlo, las empresas vendrán obligadas a retribuirle conforme al siguiente precio / hora:

Año 2024	13,32 euros
Año 2025	13,79 euros

Se le garantizan a cada trabajador/a con contrato a jornada completa un mínimo de 8 horas cuando fuesen requeridos/as para trabajar, además del salario base de ese día y los pluses a los que por devengo tuviera derecho.

**CAPITULO IV
CLAÚSULAS DE CARACTER LABORAL****ARTÍCULO 26º.- JORNADA DE TRABAJO.-**

Para los años 2024 se pacta una jornada anual de 1792 horas de trabajo efectivo.

A partir del 1 de enero de 2025, la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.776 horas, con proyección semanal de cuarenta horas y nueve horas diarias, en términos de media, adaptada a los servicios que deban realizarse y a los efectos de pago de horas extraordinarias o su compensación con descanso equivalente, con regularización anual.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones especiales que regulan el sector de transporte: Reglamento (CE) 561/2006 de 15 de marzo, y RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el RD 1635/2011, de 14 de noviembre.

El calendario laboral que será obligatorio para todas las empresas será negociado con la representación sindical, publicado anualmente y entregado a los representantes sindicales, así como a cada trabajador.

El calendario laboral será la herramienta de distribución de la jornada, acorde con la producción real de cada empresa. Dadas las particularidades de la actividad será susceptible de modificación por necesidades de servicio, éste deberá constar de 96 descansos anuales, siempre que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada, los 14 festivos y 31 días de vacaciones. El resto de los días del año tendrán la consideración de días laborales. Se garantizará que las horas trabajadas en descanso o festivo sean compensadas o abonadas a voluntad del trabajador.

Las empresas concederán, como mínimo, 16 fines de semana de descanso en cómputo anual. El descanso empezará a contar desde el deje del servicio hasta la toma del servicio siguiente, disfrutándose siempre en sábado y domingo completos.

En aquellos casos en los que, respetando la legislación vigente relativa a periodos de descanso diario y semanal, por necesidades del servicio, sea necesario trabajar en un periodo inicialmente contemplado como de descanso, siempre a voluntad del/a trabajador/a, se podrá compensar dicho trabajo con tiempo de descanso equivalente o se podrá retribuir cada hora de prestación de servicio al valor de la hora pactada en el artículo 25 "Plus Disponibilidad", todo ello además del salario de ese día ya contabilizado en nómina mensual y los pluses generados que correspondan.

ARTICULO 27º.- VACACIONES-PLUS VACACIONES.-

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal, serán de 31 días naturales de salario

base, más antigüedad, más plus "ad personam". A partir del 01/01/2025 las vacaciones anuales serán de 33 días naturales.

Durante el último trimestre del año se informará a los/as representantes sindicales de los/as trabajadores/as, para su aplicación desde el uno de enero de cada año.

Los/as trabajadores/as percibirán, por cada día de vacaciones que disfruten, un plus de 12,50 euros/día el año 2024 y de 15,00 euros/día el año 2025, excepto aquellos trabajadores de las categorías que estén percibiendo los pluses de forma homogénea durante todas las mensualidades del año.

ARTÍCULO 28º- LICENCIAS Y PERMISOS.-

Se concederán a /a la trabajador/a los permisos legales retribuidos y no retribuidos que en cada momento aborde nuestro ordenamiento jurídico de acuerdo al artículo 37 de TRET.

Se reconocen a los/as trabajadores/as afectados por este convenio dos días de asuntos propios en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Los días de asuntos propios se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 15 días. Tienen un carácter totalmente voluntario y no consolidable, no generando ningún derecho para aquellos/as que no los hubiesen disfrutado dentro del año natural. No podrán ser disfrutados ni al comienzo ni a la finalización de vacaciones o "puentes". Para su concesión se seguirá el estricto orden de solicitud, no pudiendo disfrutarlo el mismo día más del 10% de la plantilla, y no pudiendo quedar ningún Departamento de la Empresa desatendido por esta circunstancia. En caso de extrema necesidad por razones de servicio podrá la empresa dejar sin efecto la autorización concedida, sin que ello dé lugar a la pérdida del permiso por parte del/de la beneficiario/a a quien se facilitará una nueva fecha lo más próxima a sus necesidades.

ARTICULO 29º.- UNIFORMES.-

Las empresas deberán dotar a sus trabajadores/as de los uniformes de trabajo característicos, para el desempeño de sus funciones. Se establece como uniforme por temporada, 2 camisas, 2 pantalones, una chaqueta o jersey, una corbata, y una parca o chaqueta de abrigo cada dos temporadas.

Para el personal de taller dos buzos o monos de trabajo y el calzado de seguridad que conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales resulte necesario.

Para el resto de personal de taquillas, atención al público, administración, el que se tuviere costumbre en cada centro de trabajo, con arreglo a las normas de organización interna e imagen que se den en cada organización.

ARTICULO 30º.- FORMACIÓN.-

Mediante la presente cláusula, se reconoce y se acepta la formación como objeto inherente a todo contrato de trabajo, por ello los/as trabajadores/as afectados por este convenio se comprometen a asistir a todas aquellas acciones formativas que cada empresa le facilite ya sea presencial, semi-presencial, on-line o de cualquier otra modalidad.

Cualquier negativa por parte del/de la trabajador/a a la asistencia de acciones formativas dentro del tiempo considerado como trabajo podrá ser tipificada como falta muy grave por ser la formación parte del objeto del contrato de trabajo y por el especial interés por parte de las empresas de tener siempre a los/as mejores trabajadores/as y los/as mejores formados/as.

Debido a las especiales circunstancias del transporte de viajeros por carretera, el/la trabajador/a podrá ser convocado/a a formación en sesiones fuera de su horario laboral,

situaciones que podrán ser compensadas con horas de descanso o bien por un importe acordado previamente. Las empresas tendrán derecho a exigir el buen aprovechamiento y la eficacia de estas actividades formativas.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por la empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los/as trabajadores/as será tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 31º.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los/las representantes de los/as trabajadores/as su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los/as trabajadores/as o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su

conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CAPITULO V CLAÚSULAS DE CARACTER SINDICAL

ARTICULO 32º.- DERECHOS SINDICALES.-

En cuanto a los derechos y garantías sindicales, se estará a lo que estipulan las leyes vigentes, teniéndose además en cuenta los siguientes acuerdos:

- a)** Todas las empresas estarán obligadas, siempre que se produzca la petición escrita de los/as representantes, a disponer de un tablón de anuncios donde las Secciones Sindicales de la Empresa, Comités o delegados/as de personal puedan publicar sus comunicados.
- b)** Los/as representantes del personal tendrán derecho a la información en el proceso de tramitación de los expedientes de regulación de empleo.
- d)** Siempre que sea necesario, y previa notificación a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, los/as trabajadores/as podrán realizar asambleas en el centro de trabajo, según la legislación vigente. El plazo de preaviso podrá reducirse en el caso de que medien circunstancias excepcionales. En cualquier caso, los/as representantes de los/as trabajadores/as se responsabilizan del buen orden de la reunión.

CAPITULO VI
CLAÚSULAS DE CARACTER SOCIAL

ARTICULO 33º.- INCAPACIDAD TEMPORAL .-

Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o profesional, así como de accidente de trabajo laboral o no laboral, percibirán de las empresas la cantidad que la ley establezca en cada momento.

Las empresas complementarán al/a la trabajador/a hasta dos bajas anuales en los siguientes términos:

Enfermedad común y accidente no laboral:

A partir del 21 día de la baja el 100% con un máximo de dos meses. (Empresas)

Accidente de trabajo y enfermedad profesional

Desde el primer día el 100% de la base reguladora con un máximo de 180 días. (Empresas)

ARTÍCULO 34º.- PERMISO DE CONDUCIR

Los/as trabajadores/as encuadrados/as en alguna de las categorías profesionales de conductor/a, están obligados/as a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción, así como a acreditar fehacientemente el saldo de puntos disponibles con periodicidad anual.

Los/as conductores/as deberán informar a las empresas cuando les resten 6 o menos puntos de su permiso de conducción. Desde ese momento quedan obligados/as a realizar fuera de la jornada laboral un curso de recuperación de puntos cuyo coste será a cargo del/de la trabajador/a. La empresa, de común acuerdo con el/la trabajador/a interesado/a, programará y facilitará las fechas más adecuadas para la realización del curso, preferiblemente en los momentos de menor actividad de la empresa y, a ser posible, en jornadas coincidentes con el descanso semanal del/de la trabajador/a.

Cuando los/as conductores/as queden inhabilitados/as para conducir por la pérdida total de puntos de su permiso de conducir por tiempo que no exceda de tres meses, la empresa deberá acoplarlos/as durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa pasando a percibir la retribución correspondiente al nuevo puesto. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación sea consecuencia del consumo de alcohol o drogas. Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si el/la conductor/a de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años y no hubiera disfrutado de igual beneficio en los 3 años anteriores.

La obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos/as trabajadores/as por el que se les garantice durante el periodo de tres meses de cantidad equivalente, proporcionalmente, al 75 % del salario percibido el año natural inmediato anterior. En este caso, el contrato de trabajo quedará en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tres meses, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación.

En aquellos supuestos en que la inhabilitación para conducir por la pérdida total de puntos se prolongue durante más de tres meses, procederá la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52 a) del E.T. y en la forma y con los efectos del art. 53. 1 y 2 de precitado texto legal.

Cuando la inhabilitación sea consecuencia de resolución judicial firme, con exclusión de los supuestos de consumo de alcohol, drogas o por hechos que deterioren gravemente la imagen de

las empresas, el/la trabajador/a podrá optar por la situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo durante el periodo máximo de un año.

ARTICULO 35º.- PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE.-

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la publicación del Convenio en el "**Boletín Oficial**" de la Provincia, una póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de accidente de trabajo de los/as trabajadores/as a su servicio, en la forma que a continuación se indica:

Incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta, gran invalidez y fallecimiento: 52.000 €.

La obligación no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos con sus propios medios, salvo la diferencia hasta las cantidades que se mencionan.

ARTICULO 36º.- JUBILACION.-

En relación a la jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En relación a la jubilación parcial, recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutua acuerdo las condiciones en las que tendrá lugar.

ARTICULO 37º.- COTIZACIONES.-

Todas las horas de espera, retén, reserva, averías, entre servicios y hasta un máximo de 80 horas mensuales se incluirán en un plus denominado "horas presencia" tal y como prevé la legislación vigente. El exceso de horas sobre éstas en términos mensuales se consignará como "horas Extras". De esta manera se adecua la realidad del sector a la realidad mensual en la nómina, para que el/la trabajador/a tenga las máximas cotizaciones posibles a todos los efectos.

ARTICULO 38º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-

De conformidad con lo establecido por la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los/as trabajadores/as por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc, en materia salarial, de promoción o ascensos.

ARTICULO 39º.- REGIMEN DISCIPLINARIO:

Será de aplicación el Laudo arbitral de 24 de NOVIEMBRE DEL 2000 en lo referente al régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Se entiende el convenio colectivo, como un todo global e indivisible, y siempre que desde una óptica de apreciación conjunta donde el todo supera los mínimos; teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de transporte de viajeros, donde conviven las horas de libre disposición, las horas de presencia, las horas de conducción, las horas de espera, las limitaciones de los tiempos de conducción, en su conjunto, se dan por supuestos los excesos del convenio sobre los

mínimos legales establecidos.

El presente convenio, en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado, único e inseparable, de tal forma que, si alguno de sus artículos es declarado contrario a derecho a través de Sentencia Judicial, decaerá el acuerdo en su integridad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 14 de este convenio, en el caso de que por sentencia judicial firme o resolución administrativa de igual carácter, alguna parte, artículo o aspecto esencial del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor de 22 de diciembre de 2014 (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015), fuera declarado nulo o contrario a Derecho, y por ello el mismo perdiera su total eficacia, la sucesión convencional y subrogación se regirá por lo establecido a continuación:

Primero

1º.-Lo previsto en la presente Disposición será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Lo dispuesto en el presente artículo, no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

2º.- Lo dispuesto en esta Disposición en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración Pública, estatal, autonómica, local o Institucional, ni cuando se trate de Empresas, Entes u Organismos Públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas. En estos supuestos se estará a lo que determinen en esta materia los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas que disciplinen y regulen el procedimiento concursal.

3º.- La presente Disposición tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los/as empleados/as de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que caduquen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en la presente Disposición será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de reiteración fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

4º.- A los efectos de la presente Disposición se considera "conductor/a adscrito/a todo aquel/aquella, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el/la conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito/a, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 30 por ciento de la jornada máxima ordinaria prevista en el Convenio Colectivo de aplicación, para el periodo evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

5º.- En relación con el resto del personal (taquilleros/as, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones auxiliares) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se consideraran adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquellos/as empleados/as que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

Segundo.-Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de Cláusulas Administrativas, Jurídicas, Técnicas y Económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales no afectaran ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en la presente Disposición. Si en dichos Pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los/as empleados/as de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, - o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para los/as trabajadores/as afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para los/as trabajadores/as afectados/as en los términos que se contemplen en los repetidos Pliegos y en el presente Acuerdo. En todos los casos -incluidos aquellos en los que la subrogación venga contemplada en los respectivos Pliegos de Condiciones- la subrogación será obligatoria para los/as trabajadores/as afectados/as. La oposición por parte del/de la trabajador/a a que opere la subrogación -siempre que se ajuste a lo previsto en la presente Disposición – tendrá las consecuencias previstas en la ley.

Tercero.-

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de los servicios públicos contemplados en la ley de contratos del sector público se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los/as empleados/as adscritos/as al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la Concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. Los servicios de transporte a que se refiere la presente Disposición. se considerarán como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el Art. 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad a los/as trabajadores/as de la empresa saliente vinculados/as con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los/as vinculados/as con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as en baja/permiso por maternidad-paternidad, incapacidades temporales, ni a aquellos/as que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador/a.

C) Tampoco operará el límite temporal de los seis meses -y por ello quedarán afectados por la subrogación – aquellos/as trabajadores/as que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:

- Que el/la trabajador/a pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los/as restantes trabajadores/as objetos de subrogación de su mismo Grupo y el coste empresa del/de la trabajador/a, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

- Que el/la trabajador/a, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al Inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.

- Que se mantenga constante el número total de trabajadores/as del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio

concesional.

D) La naturaleza temporal -en su caso- de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

E) La subrogación será obligatoria para la empresa saliente, la empresa entrante y para los/as trabajadores/as afectados/as conforme a las disposiciones legales.

Cuarto .- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA SALIENTE.

La Empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio suministrará a la empresa entrante, preferentemente en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación de trabajadores/as objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos 6 meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno/a de ellos/as-de existir- .
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos/as, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP –cuando sea de aplicación-
- Copia de la comunicación entregada a la representación de los/as trabajadores/as de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario/a, identidad de los/as trabajadores/as objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

La empresa entrante no será responsable, ni asumirá, ni se subrogará, ni le serán exigibles, las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente administrativo de Contratación, quedando a salvo el derecho de los/as trabajadores/as afectados/as para dirigirse a la Empresa saliente en reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación. Quedarán a salvo igualmente las acciones y derechos de los/as trabajadores/as que no hayan sido objeto de subrogación por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración concedente. Si en los Pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los/as empleados/as de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, - o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para los/as trabajadores/as afectados/as por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso a los/as trabajadores/as definidos en los apartados 4º y 5º del Punto Primero de la presente Disposición Adicional.

Quinto.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA ENTRANTE.

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los/as trabajadores/as objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los/as trabajadores/as subrogados/as a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante. De existir acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa entrante se podrá imputar el tiempo destinado a dicha formación con cargo a las horas de formación establecidas en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y en su Plan de Formación.

Sexto.- EFFECTOS DE LA SUBROGACION.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio, (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración Concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica -sean salariales o extra salariales- y de Seguridad Social, relativas a los/as trabajadores/as afectados/as por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

Séptimo.- SUBROGACIONES PARCIALES.

Se entenderá como un supuesto de subrogación parcial aquel en el que, por reducción de expediciones, frecuencias, vehículos, kilómetros de recorrido o servicios, por parte de la administración adjudicataria, el número de trabajadores/as necesarios/as para la realización del nuevo servicio objeto de licitación, según los Pliegos de Condiciones administrativas que regulen el procedimiento de adjudicación, difiera en más de 8% del número de trabajadores/as adscritos/as al servicio y necesarios/as para la adecuada prestación del mismo. En tales supuestos la empresa entrante estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de los/as trabajadores/as de la empresa saliente conforme a los criterios establecidos en este Acuerdo, pero reducida en el mismo porcentaje que resulte de la operación anterior. Expresamente se pacta en el presente Acuerdo que los/as trabajadores/as excedentes, en este caso, se encontrarán en el supuesto de amortización de sus puestos de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores por razones productivas y organizativas y acreditarán la indemnización correspondiente a estos supuestos, con los límites establecidos como mínimo por esta norma legal. Se mantendrá la protección legal y la preferencia de permanencia que la Ley establece.

Octavo.-

La Comisión Paritaria del Convenio asume expresamente la función de interpretar, vigilar y solventar las consultas y discrepancias que le sean sometidas en orden a la aplicación, extensión y efecto de la sucesión convencional y subrogación pactada en el presente Convenio.

Huesca, septiembre 2024

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2024

SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	COMPUTO ANUAL
--------------	-----------------	---------------

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
SUBGRUPO A.			
1.- JEFE DE SERVICIOS	1.845,98 €	9,27 €	28.374,43 €
2.- INSPECTOR PRINCIPAL	1.652,17 €	8,71 €	25.508,21 €
SUBGRUPO B.			
1.- INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.749,08 €	8,97 €	26.935,93 €
2.- ING. TEC. Y AUX. TITULADOS	1.652,17 €	8,71 €	25.508,21 €
3.- AYUDANTE TEC.SANITARIO	1.458,40 €	8,06 €	22.617,98 €

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- JEFE DE SECCION	1.506,85 €	8,26 €	23.350,88 €
2.- JEFE DE NEGOCIADO	1.409,92 €	7,92 €	21.901,04 €
3.- OFICIAL DE 1ª	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
4.- OFICIAL DE 2ª	1.313,01 €	7,64 €	20.467,86 €
5.- AUX.ADMINISTRATIVO	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
6.- ASPIRANTES	1.024,61 €	5,61 €	15.876,07 €

GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO			
SUBGRUPO A: ESTACION Y ADMINISTRACION			
SECCION 1ª: PERSONAL DE ESTACIONES			
CLASE 1ª			
1.- JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.560,74 €	8,38 €	24.138,10 €
2.- JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.458,40 €	8,06 €	22.617,98 €
CLASE 2ª			
1.- JEFE DE ADMON. DE 1ª	1.560,74 €	8,38 €	24.138,10 €
2.- JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.458,40 €	8,06 €	22.617,98 €
CLASE 3ª			
1.- JEFE DE ADMON. EN RUTA	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
2.- TAQUILLEROS/AS	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
3.- FACTOR	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
4.- ENCARGADO DE CONSIGNA	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
5.- REPARTIDOR DE MERCANCIAS	35,67 €	6,90 €	17.079,12 €
6.- MOZO	34,05 €	6,75 €	16.348,05 €
SUBGRUPO B: TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUS, MICROBUS Y TROLEBUS			
1.- JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
2.- JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.264,60 €	7,46 €	19.740,98 €
3.- JEFE DE TRAFICO DE 3ª	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
4.- INSPECTOR	40,54 €	7,38 €	19.284,78 €
5.- CONDUCTOR PERCEPTOR CON LIMITACIÓN	35,33 €	13,98 €	18.867,12 €
6.- CONDUCTOR-PERCEPTOR	40,54 €	15,00 €	21.365,04 €
7.- COBRADOR	35,67 €	6,90 €	17.079,12 €
8.- AUXILIAR EN RUTA (HORA)	8,86 €		
SUBGRUPO C. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUSES URBANOS			
1.- JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
2.- JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.264,60 €	7,46 €	19.740,98 €

3.- JEFE DE TRAFICO DE 3ª	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
4.- INSPECTOR	40,54 €	7,38 €	19.284,78 €
5.- CONDUCTOR PERCEPTOR CON LIMITACIÓN	35,33 €	13,98 €	18.867,12 €
6.- CONDUCTOR-PERCEPTOR	40,54 €	15,00 €	21.365,04 €
7.- COBRADOR	35,67 €	6,90 €	17.079,12 €
8.- AUXILIAR EN RUTA (HORA)	8,86 €		

SUBGRUPO D. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOMOVILES LIGEROS DE SERVICIO PUBLICO

1.- JEFE DE TRAFICO	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
2.- CONDUCTOR	40,54 €	15,00 €	21.365,04 €

SUBGRUPO E. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES**SECCION 1ª GARAJES**

1.- ENCARGADO GENERAL DE 1ª	1.225,86 €	7,39 €	19.179,51 €
2.- ENCARGADO DE 2ª	1.128,92 €	7,12 €	17.748,64 €
3.- ENCARGADO DE ALMACEN	1.080,49 €	6,92 €	17.016,02 €
4.-ENGRASADOR LAVACOCHEs	34,74 €	6,77 €	16.647,45 €
5.- GUARDA DE COCHES (NOCT.)	33,41 €	6,64 €	16.045,38 €
6.- GUARDA DE DIA	33,41 €	6,64 €	16.045,38 €
7.- MOZO	34,37 €	6,75 €	16.484,37 €

SECCION 2ª ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE

1.- ENCARGADO DE 1ª	1.183,02 €	7,20 €	18.527,88 €
2.- ENCARGADO DE 2ª	1.128,92 €	7,12 €	17.748,64 €
3.- ENGRASADOR	34,74 €	6,92 €	16.688,40 €
4.- MOZO DE SERVICIO	34,74 €	6,77 €	16.647,45 €

GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES

1.- JEFE DE TALLER	1.555,27 €	15,00 €	25.868,78 €
2.- ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	1.361,48 €	15,00 €	23.155,72 €
3.- ENCARGADO GENERAL	1.216,16 €	15,00 €	21.121,24 €
4.- ENCARGADO DE ALMACEN	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
5.- JEFE DE EQUIPO	45,31 €	15,00 €	23.397,06 €
6.- OFICIAL DE 1ª	42,13 €	15,00 €	22.042,38 €
7.- OFICIAL DE 2ª	38,88 €	15,00 €	20.657,88 €
8.- OFICIAL DE 3ª	35,67 €	15,00 €	19.290,42 €
9.- MOZO	34,05 €	6,75 €	16.348,05 €
10.- APRENDIZ	33,53 €	5,84 €	15.878,10 €

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO

1.- COBRADOR	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
2.- TELEFONISTA	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
3.- PORTERO	1.005,30 €	6,60 €	15.876,00 €
4.- VIGILANTE	1.005,30 €	6,60 €	15.876,00 €
5.- LIMPIADORA (HORA)	8,86 €		



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5005

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “CARPINTERÍAS, EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCERÍAS, TAPICERÍAS Y SIMILARES” (código de convenio número 22000225012002).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “CARPINTERÍAS, EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCERÍAS, TAPICERÍAS Y SIMILARES” (código de convenio número 22000225012002), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 4 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección 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, 4 de octubre de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“CARPINTERÍAS, EBANISTERÍAS, BARNIZADOS,
CARROCERÍAS, TAPICERÍAS Y SIMILARES”**

**HUESCA
2023 - 2025**

ÍNDICE

- Art. 1.- PARTES SIGNATARIAS
- Art. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL
- Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL
- Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL
- Art. 5.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD
- Art. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- Art. 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS
- Art. 8.- COMISIÓN PARITARIA
- Art. 9.-PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- Art. 10.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA
- Art. 11.- PERÍODO DE PRUEBA
- Art. 12.- CONTRATOS FORMATIVOS
- Art. 13.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA
- Art. 14.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.
- Art. 15.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
- Art. 16.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA
- Art. 17.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.
- Art. 18.- JORNADA
- Art. 19.- CALENDARIO LABORAL
- Art. 20.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
- Art. 21.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ (19 DE MARZO)
- Art. 22.- VACACIONES
- Art. 23.- ESTRUCTURA ECONÓMICA
- Art. 24.- SALARIOS
- Art. 25.- DEVENGO DEL SALARIO
- Art. 26.- RETRIBUCIONES
- Art. 27.-INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN
- Art. 28.- SALARIO BASE
- Art. 29.- PLUS DE CONVENIO
- Art. 30.- SALARIO HORA ORDINARIA
- Art. 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- Art. 32.- COMPLEMENTOS PERSONALES
- Art. 33.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
- Art. 34.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
- Art. 35.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD
- Art. 36.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
- Art. 37.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
- Art. 38.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- Art. 39.- PAGO DEL SALARIO
- Art. 40.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES
- Art. 41.- DIETAS, MEDIAS DIETAS Y VIAJES.
- Art. 42.- PLUS DE TRANSPORTE
- Art. 43.- PRENDA DE TRABAJO
- Art. 44.- SEGURO COMPLEMENTARIO
- Art. 45.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL
- Art. 46.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN
- Art. 47.-CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO
- Art. 48.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO
- Art. 49.- DE LA IGUALDAD
- Art. 50.- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
- Art. 51.- ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA I
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA II
- ANEXO I- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS
- ANEXO II-TABLAS SALARIALES 2023
- ANEXO III-TABLAS SALARIALES 2024

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“CARPINTERÍAS, EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCEÍAS,
TAPICERÍAS Y SIMILARES “.**

Art. 1.- PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial de Huesca, de una parte la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la U.G.T. (FICA-UGT) y CC. OO de hábitat de Aragón, como representación laboral, y, de otra parte la Asociación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Huesca (en siglas ADEM o CEOS-CEPYME MADERA indistintamente), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo afecta a las industrias encuadradas en las actividades de “Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías; Tapicerías y Similares “, de la Provincia de Huesca.

Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.

Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL

EL convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Art. 5.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD

Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

Art. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO

La denuncia del presente convenio podrá practicarse 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.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle

Art. 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones más beneficiosas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, mas no quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Como consecuencia de lo pactado en el párrafo anterior, las condiciones más beneficiosas, en su caso, no experimentarán, salvo acuerdo de las partes, incremento por razón de las percepciones, incluido el plus de transporte,

acordadas en el presente Convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal

Art. 8.- COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas, y otros cuatro miembros de la representación empresarial.

Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº.9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es
- ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª Planta, Huesca, info@ceocepymehuesca.es.

Art. 9.-PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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 empresa 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.

Art. 10.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será preferentemente la modalidad de contratación del sector.

Art. 11.- PERÍODO DE PRUEBA

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

- a) Grupos 1 y 2 : 6 meses.
- b) Grupos 3 y 4: 2 meses.
- c) Grupo 5: 1 mes.
- d) Grupos 6 y 7 : 15 días.

Los trabajadores que en un período de 2 años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa o grupo de empresas estarán exentos del periodo de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a 3 meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Art. 12.- CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos

previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Contrato para la formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar

directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figuran en los anexos tablas I, II, y III, siendo el periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días.

No podrá utilizarse esta modalidad contractual a las personas trabajadoras que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Art. 13.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido.

Art. 14.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión.

A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Art. 15.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A.) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B). Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Art. 16.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Art. 17.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajos directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará

expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Art. 18.- JORNADA

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, para los tres años de vigencia de este convenio de 1752 horas.

Se realizará como norma general de lunes a viernes. No obstante, podrá pactarse en las empresas la extensión de la jornada del sábado, con todos o parte de los trabajadores, colectiva o individualmente.

La jornada de trabajo del sábado o último día laborable de la semana, durante todo el año, terminará a las trece horas, con la exclusión de las empresas que trabajan a turno. Las horas que, por ello, se trabajen de menos de la jornada normal se compensarán en los restantes días de trabajo de la semana.

Se exceptúan de la aplicación de este régimen de jornada los guardas, vigilantes, etc. que tengan a su cargo una zona limitada con casa habitación dentro de ella, y sin que se les exija vigilancia constante.

Art. 19.- CALENDARIO LABORAL

En todas las empresas comprendidas en el presente convenio se fijará el calendario laboral para cada año natural durante los dos primeros meses del mismo, mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de su representantes.

Art. 20.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1º.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido dicho calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3º.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4º.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Art. 21.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ (19 DE MARZO)

La festividad de San José se considerará para todo el personal afectado por el presente Convenio como abonable y no recuperable.

Art. 22.- VACACIONES

El período de vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, será de 22 días laborales en jornada semanal de cinco días.

Art. 23.- ESTRUCTURA ECONÓMICA

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial. Para cada categoría o nivel se establecen las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

Art. 24.- SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1º.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales

- Personales
- Antigüedad consolidada
- De puesto de trabajo
- De cantidad o calidad de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Complementos de convenio
- Horas extraordinarias

2º.- Complementos no salariales

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.
- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc..., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Art. 25.- DEVENGO DEL SALARIO

El salario base, el plus convenio, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en los convenios colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Art. 26.- RETRIBUCIONES

El sistema retributivo se establece en la cuantía que para cada categoría profesional figura en el anexo II del presente Convenio. Está compuesto por el salario base, sobre el que girarán los complementos personales de puesto de trabajo, de vencimiento periódico superior a un mes, etc y de un plus de Convenio que se devengará por día natural .

Art. 27.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

Año 2023: se aplicará un incremento del 4 % sobre las tablas definitivas del año 2022, sin efectos retroactivos, es decir sin generar paga de atrasos correspondiente al año 2023.

Año 2024: se aplicará un incremento del 3,25 % sobre las tablas definitivas del año 2023, con efectos de 1 de enero de 2024. En el caso en el que el IPC resultante del año 2024 sea superior al 3,25 % se aplicará una revisión en la diferencia, con un tope máximo del 0,75 %, solo a tablas sin efecto retroactivo.

Año 2025: se aplicará un incremento del 3 % sobre las tablas definitivas del año 2024, una vez revisadas, en su caso. En el caso en el que el IPC resultante del año 2025 sea superior al 3 % se aplicará una revisión en la diferencia con un tope máximo del 1 %, solo a tablas sin efectos retroactivo.

Art. 28.- SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales según Anexos I y II.

Art. 29.- PLUS DE CONVENIO

Según las tablas salariales anexas, se cobrará por día natural

Art. 30.- SALARIO HORA ORDINARIA

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categorías correspondiente fijado en el presente Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo. Al salario anual se le incrementará la antigüedad consolidada si existiera.

Art. 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de las horas extraordinarias se adecuará a lo dispuesto en el Art. 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De optar por la compensación económica de las mismas, se abonarán con un 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, calculado este último según se indica en el Art. anterior.

Art. 32.- COMPLEMENTOS PERSONALES

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

Art. 33.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

1º.- A partir del 30 de septiembre de 1996, no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que generaron antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Art. 34.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo entre otros los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Art. 35.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

1º.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4º.- Los trabajadores que se dediquen al barnizado de poliéster que utilicen pinturas compuestas de materias tóxicas, percibirán un plus del 20% del salario base correspondiente a su categoría.

Art. 36.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Art. 37.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Art. 38.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se consideran gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superiores al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichos complementos será de 36 días de salario base para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 39.- PAGO DEL SALARIO

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según OM 27.12.94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Art. 40.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

1º.- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2º.- Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º.- Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si, el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Art. 41.- DIETAS, MEDIAS DIETAS Y VIAJES.

1º.- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3º.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4º.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

5º.- La cuantía de la Dieta será para el año 2023 de 41,58 eur., para el año 2024 será de 42,93 eur. y la de la Media será para el año 2023 de 21,09 eur., y para el año 2024 de 21,77 eur.

6º.- Los viajes se realizarán en los medios de transporte que designe la empresa debiendo ser estos como mínimo de segunda clase.

Si la empresa aceptase que para la realización de trabajos fuera de la misma y por cuenta de esta, el trabajador utilizará vehículo propio, percibirá 0,26 eur. por Km. recorrido.

Art. 42.- PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto salarial se percibirá en el año 2023 la cantidad de 7,19 eur por día efectivamente trabajado y para el año 2024 la cantidad de 7,42 eur. por día efectivamente trabajado. El plus de transporte no se devengará en vacaciones.

Art. 43.- PRENDA DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el desgaste que por la índole del trabajo en las industrias afectadas por este Convenio experimentan las prendas de trabajo, se establece que dichas prendas tendrán una duración de seis meses. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al abono para el año 2023 de 46,85 eur y para el año 2024 será de 48,37 eur. por cada prenda no entregada.

Art. 44.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las empresas a que alcanza el presente Convenio quedaran obligadas a concertar dentro del mes siguiente a la publicación del mismo una póliza de seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente total o absoluta, a causa siempre de accidente de trabajo y con prestaciones de 27693 eur. en caso de muerte y 36047 eur. en los de invalidez. Estos importes serán aplicables a partir de la fecha de publicación del presente convenio colectivo.

Art. 45.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario real que percibiera antes del accidente o enfermedad profesional y lo percibido en concepto de prestación de la seguridad social, por un máximo de noventa días al año natural por cada uno de los conceptos.

Art. 46.- INDEMNIZACIÓN, EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN

En caso de enfermedad superior a veinte días la Empresa abonará a partir del primer día de enfermedad la diferencia entre lo consignado en la tabla salarial y lo percibido en concepto de prestación de la seguridad social, con un máximo de noventa días por año natural.

Art. 47.- CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas

medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su intención acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres».

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, el órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual acumulativamente, no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatare dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Art. 49.- DE LA IGUALDAD

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

1.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Todo ello en base Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quedando consolidadas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores/as en el sector, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las

siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se establece una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es
- ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª planta, Huesca, correo electrónico: info@ceocepymehuesca.es.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organización patronal y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo de responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad, y demás disposiciones, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- g) Esta comisión velará también porque no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
- h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.
- i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

4. Protocolo de acoso sexual y por razón de género, procedimiento de actuación, donde y como presentar una denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia del hecho presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima.
- Identificarse como denunciante.
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- Ante la representación sindical.
- Ante la Comisión Paritaria de Igualdad del convenio.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represarías: Se prohíbe expresamente las represarías contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la

representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente. En caso de no contar con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se designarán cuatro personas: 2 por la parte económica firmante del convenio y 2 por la parte social firmantes del convenio.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Procedimiento formal.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe, que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, y adoptar las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

1. Definiciones de acoso.

A) Delito de acoso sexual. Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual. Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual.

No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan reclamar a las administraciones medios para realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a ADEM, así como los Sindicatos firmantes CCOO y UGT a sus representantes sindicales y, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema.

Protección del Medio Ambiente

Art. 50.- PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

-Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En la medida de las posibilidades de cada empresa, se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Art 51.- ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

“La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III.”

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

Criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas. –

1. Justificación.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad

- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. Objeto/alcance.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. Criterios de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). "Apéndice 4. Ambiente térmico".
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.
- Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

Desarrollo.

4. Trabajos en interior y al aire libre.

4.1 Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el "Apéndice 4. Ambiente térmico" de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.2 Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (°C) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.3 Trabajos al aire libre.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre".

5. Procedimiento de aplicación.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir *la aparición de daños para la salud*, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física
- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor,

insolación inminente.

6. Control de los riesgos debidos al calor.

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas

recomendadas a adoptar:

Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfort térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición de la persona trabajadora al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que las personas trabajadoras necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o mantenimiento.

Como recomendación general se debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de las personas trabajadoras, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. Medidas preventivas por temperaturas bajas.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestas a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

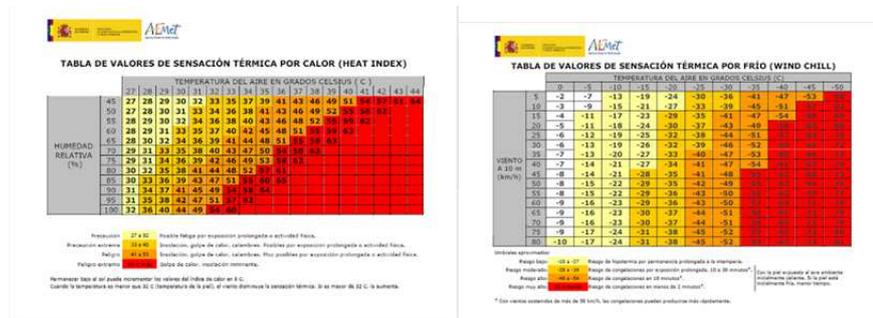
Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda.

Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8. Tablas AEMET, Sensación térmica.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Aquellas empresas que durante la vigencia del presente convenio hubieran abonado a sus trabajadores una cantidad a cuenta o cantidades superiores a las establecidas, podrán detraer éstas del importe de los atrasos. Los atrasos deberán ser abonados dentro de los tres meses siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En la tabla que se incorpora se adjuntan las categorías anteriores con su correspondencia en categorías nuevas, con las siguientes observaciones:

- Desaparece la categoría de Peón que se iguala a la de Ayudante. Desaparecen las categorías de: Aserrador de 1ª y Labrador Regresador del grupo de Maquinista Ebannería; desaparecen las categorías de Telefonista y Aspirante del grupo de Personal Administrativo; desaparece la categoría de Trabajador en Formación de Tercer Año dentro del grupo de Trabajadores en Formación.
- Se unifican todos los sectores excepto el de administración, en el cual se eliminan las categorías de telegrafista y aspirante y se añaden 3 categorías nuevas: Programador de Máquina CNC; Diseñador y Proyectos; Comercial.

TABLA DE EQUIVALENCIAS SECTORES UNIFICADOS: EBANISTERÍA / CARPINTERÍA / CARROCERÍA Y PINTURA / HERRERÍA / TAPICERÍA	
CATEGORÍAS ANTERIORES	CATEGORÍAS NUEVAS
Encargado	Encargado
Preparador Trazador 1ª (EBANISTERÍA) Tupista de 1ª (MAQUINISTA EBANISTERÍA)	Profesional de Oficio Especial de 1ª
Preparador Trazador 2ª (EBANISTERÍA)	Profesional de Oficio Especial de 2ª
Oficial de 1ª Fuçador de 1ª (HERRERÍA) Chapista de 1ª (HERRERÍA)	Profesional de Oficio 1ª
Oficial 2ª Tupista de 2ª, Aserrador y Machiliterador (MAQUINISTA EBANISTERÍA) Fuçador de 2ª (HERRERÍA) Linador (HERRERÍA) Chapista de 2ª (HERRERÍA)	Profesional de Oficio 2ª
Ayudante Ayudante de sierra (MAQUINISTA EBANISTERÍA) Ayudante de máquinas (MAQUINISTA EBANISTERÍA) Peón especializado (MAQUINISTA EBANISTERÍA) Tapicero (TAPICERÍA) Peón Teladrador de 18 a 20 años (MAQUINISTA EBANISTERÍA)	Profesional de Oficio 3ª
ADMINISTRACIÓN / OFICINA	
Jefe de oficina - - - Oficial 2ª Oficial 3ª Auxiliar	Jefe de oficina Programador de máquina CNC Diseñador y proyectos Comercial Profesional de Oficio 1ª Profesional de Oficio 2ª Auxiliar
PERSONAS TRABAJADORAS EN FORMACIÓN	
Trabajador en formación de primer año Trabajador en formación de segundo año	Formación en alternancia: 1º Año Formación en alternancia: 2º Año

ANEXO I – CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR							Justificantes	
		Salario Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incen.	Compl. Conv.	Compl. P. Trab.	Compl. No sal.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborales, ampliables hasta cinco días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposos domiciliarios del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otro persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectiva de aquella.	Cinco días laborales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nietas, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días laborales, ampliables hasta cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en 13 días laborales, por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades productivas lo permitan	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Vista Médica	El tiempo imprescindible siempre que sea imposible la visita fuera del horario de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante del Médico

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpido

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2023
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CARPINTERÍAS,
EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCERÍAS, TAPICERÍAS Y
SIMILARES DE HUESCA

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIA/MES	PLUS CONVENIO DIA/MES	PLUS TRANSPORTE DIARIO	CÓMPUTO ANUAL	QUINQUENIO CONSOLIDADO DESDE 30/09/1996
EBANISTERÍA / CARPINTERÍA					
Encargado	45,75	15,27	7,19	27.140,91	449,64
Oficial 1ª	36,55	12,46	7,19	22.094,86	359,30
Oficial 2ª	34,56	11,81	7,19	20.987,98	339,99
Ayudante	33,42	11,54	7,19	20.391,25	328,83
Peón	33,29	11,39	7,19	20.279,69	326,99
PERSONAL MAQUINISTA EBANISTERÍA					
Trazador Oficial 1ª	40,91	13,81	7,19	24.492,93	402,89
Aserrador de 1ª	39,49	13,36	7,19	23.708,14	388,98
Oficial 2ª	37,49	12,71	7,19	22.596,89	369,14
Labrador, Regruesador	33,89	11,66	7,19	20.640,44	320,88
Ayudante	33,42	11,54	7,19	20.391,25	328,83
Peón	33,29	11,39	7,19	20.279,69	326,99
SECCIÓN DE TAPICERÍA					
Encargado	45,75	15,27	7,19	27.140,91	449,64
Oficial de 1ª	36,55	12,46	7,19	22.094,86	359,30
Oficial de 2ª	34,56	11,81	7,19	20.987,98	339,99
Ayudante	33,42	11,54	7,19	20.391,25	328,83
Peón	33,29	11,39	7,19	20.279,69	326,99
PERSONAL ADMINISTRATIVO SALARIOS MENSUALES					
Jefe de Oficina	1.428,62	449,37	7,19	27.539,18	474,42
Oficial de 1ª	1.144,62	364,67	7,19	22.433,18	380,13
Oficial de 2ª	1.014,88	326,04	7,19	20.101,36	337,03
Auxiliar	996,16	320,28	7,19	19.762,67	330,82
TRABAJADORES EN FORMACIÓN					
Trabajador en formación de primer año	25,07	8,66	7,19	15.691,10	
Trabajador en formación de segundo año	28,38	9,82	7,19	17.560,97	

Para el cálculo del cómputo anual se ha considerado que el mes de vacaciones se disfruta en el periodo de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que se ha considerado que se cobran 219 días de plus de transporte.

Se ha multiplicado el salario base por 437 días y el plus de convenio por 365 días.

Para el cálculo del cómputo anual del personal administrativo con salario mensual, se ha multiplicado por 14,40 el importe reflejado del salario base, el plus de convenio por 12 y el plus de transporte por 219 días.

ANEXO III - TABLAS SALARIALES 2024

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CARPINTERÍAS,
EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCERÍAS, TAPICERÍAS Y
SIMILARES DE HUESCA**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIA/MES	PLUS CONVENIO DIA/MES	PLUS TRANSPORTE DIARIO	CÓMPUTO ANUAL	QUINQUENIO CONSOLIDADO DESDE 30/09/1996
SECTORES UNIFICADOS: EBANISTERÍA / CARPINTERÍA / CARROCERÍA Y PINTURA / HERRERÍA / TAPICERÍA					
Encargado	47,24	15,77	7,42	28.087,92	449,64
Profesional de Oficio Especial de 1ª	42,24	14,26	7,42	25.345,26	402,89
Profesional de Oficio Especial de 2ª	38,71	13,12	7,42	23.381,88	369,14
Profesional de Oficio 1ª	37,74	12,86	7,42	22.861,86	359,30
Profesional de Oficio 2ª	35,68	12,19	7,42	21.714,36	339,99
Profesional de Oficio 3ª	34,51	11,92	7,42	21.103,08	328,83
ADMINISTRACIÓN / OFICINA					
Jefe de Oficina	1.475,05	463,97	7,42	28.433,34	474,42
Programador Máquina CNC	1.284,80	434,93	7,42	25.345,26	402,89
Diseñador y Proyectos	1.177,43	400,16	7,42	23.381,89	369,14
Comercial	1.181,82	376,52	7,42	23.161,43	380,13
Profesional de Oficio 1ª	1.181,82	376,52	7,42	23.161,43	380,13
Profesional de Oficio 2ª	1.047,86	336,64	7,42	20.753,84	337,03
Auxiliar	1.028,54	330,69	7,42	20.404,24	330,82
PERSONAS TRABAJADORAS EN FORMACIÓN					
Trabajador en formación de primer año	25,88	8,94	7,42	16.232,46	
Trabajador en formación de segundo año	29,30	10,14	7,42	18.169,62	

Para el cálculo del cómputo anual se ha considerado que el mes de vacaciones se disfruta en el periodo de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que se ha considerado que se cobran 219 días de plus de transporte.

Se ha multiplicado el salario base por 438 días y el plus de convenio por 366 días.

Para el cálculo del cómputo anual del personal administrativo con salario mensual, se ha multiplicado por 14,40 el importe reflejado del salario base, el plus de convenio por 12 y el plus de transporte por 219 días.



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN**
DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5006

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS” (código de convenio número 22000235012002).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS” (código de convenio número 22000235012002), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 4 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección 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, 4 de octubre de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS
DIVERSAS”**

**HUESCA
2023 - 2025**

ÍNDICE

- Art. 1.- PARTES SIGNATARIAS
- Art. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL
- Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL
- Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL
- Art. 5.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD
- Art. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- Art. 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS
- Art. 8.- COMISIÓN PARITARIA
- Art. 9.-PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS
- Art. 10.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA
- Art. 11.- PERÍODO DE PRUEBA
- Art. 12.- CONTRATOS FORMATIVOS
- Art. 13.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA
- Art. 14.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.
- Art. 15.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
- Art. 16.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA
- Art. 17.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
- Art. 18.- JORNADA
- Art. 19.- CALENDARIO LABORAL
- Art. 20.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
- Art. 21.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ (19 DE MARZO)
- Art. 22.- VACACIONES
- Art. 23.- ESTRUCTURA ECONÓMICA
- Art. 24.- SALARIOS
- Art. 25.- DEVENGO DEL SALARIO
- Art. 26.- RETRIBUCIONES
- Art. 27.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN
- Art. 28.- SALARIO BASE
- Art. 29.- PRIMA DE ASISTENCIA
- Art. 30.- SALARIO HORA ORDINARIA
- Art. 31.- COMPLEMENTOS PERSONALES
- Art. 32.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
- Art. 33.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
- Art. 34.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD
- Art. 35.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
- Art. 36.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
- Art. 37.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- Art. 38.- PAGO DEL SALARIO
- Art. 39.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES
- Art. 40.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO
- Art. 41.- PLUS DE TRANSPORTE
- Art. 42.- PRENDA DE TRABAJO
- Art. 43.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL
- Art. 44.- INDEMNIZACIÓN, EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN
- Art. 45.- SEGURO COMPLEMENTARIO
- Art. 46.- CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO
- Art. 47.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO
- Art. 48.- DE LA IGUALDAD
- Art. 49.- PROTECCIÓN MEDIAMBIENTAL
- Art. 50.- ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA
- ANEXO I – Cuadro de Permisos y Licencias
- ANEXO II - Tablas Salariales del año 2023.
- ANEXO III – Tablas Salariales del año 2024.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y
CAJAS DIVERSAS “.**

Art. 1.-PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial de Huesca, de una parte la FICA -U.G.T-Aragón y CCOO del Hábitat de Aragón, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Huesca (en siglas ADEM o CEOS-CEPYME MADERA, indistintamente), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2.-ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a las industrias encuadradas en la actividad de "Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas," de la Provincia de Huesca.

Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.

Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2023, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2025.

Art. 5.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD

Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

Art. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO

La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien se considerará automáticamente por el simple cumplimiento de su vigencia.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle

Art. 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MAS

BENEFICIOSAS

Las condiciones más beneficiosas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, mas no quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Como consecuencia de lo pactado en el párrafo anterior, las condiciones más beneficiosas, en su caso, no experimentarán, salvo acuerdo de las partes, incremento por razón de las percepciones, incluido el plus de transporte, acordadas en el presente Convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal

Art. 8.- COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas, y otros cuatro miembros de la representación empresarial.

Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en

el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº.9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org

Por CCOO DEL HABITAT: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es

ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª Planta, Huesca, info@ceoecepynehuesca.es.

Art. 9 .-PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

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

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa 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.

Art. 10.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será preferente la modalidad de contratación del sector

Art. 11.- PERÍODO DE PRUEBA

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

- a) Grupos 1 y 2: 6 meses.
- b) Grupos 3 y 4: 2 meses
- c) Grupo 5: 1 mes.
- d) Grupos 6 y 7: 15 días.

Los trabajadores que en un período de 2 años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a 3 meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Art. 12.- CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta

contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Contrato para la formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo apartado 3 del artículo 11

del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar

directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a

distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figuran en los anexos tablas I, II, y III, siendo el periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días.

No podrá utilizarse esta modalidad contractual a las personas trabajadoras que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Art. 13.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido

Art. 14.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión. A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogándose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Art. 15.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A.) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B). Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que

deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Art. 16.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Art. 17.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajos directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Art. 18.- JORNADA

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, para los tres años de vigencia de este convenio de 1752 horas.

Se realizará como norma general de lunes a viernes. No obstante, podrá pactarse en las empresas la extensión de la jornada del sábado, con todos o parte de los trabajadores, colectiva o individualmente.

La jornada de trabajo del sábado o último día laborable de la semana, durante todo el año, terminará a las trece horas, con la exclusión de las empresas que trabajan a turno. Las

horas que, por ello, se trabajen de menos de la jornada normal se compensarán en los restantes días de trabajo de la semana.

Se exceptúan de la aplicación de este régimen de jornada los guardas, vigilantes, etc. que tengan a su cargo una zona limitada con casa habitación dentro de ella, y sin que se les exija vigilancia constante.

Art. 19.- CALENDARIO LABORAL

En todas las empresas comprendidas en el presente convenio se fijará el calendario laboral para cada año natural durante los dos primeros meses del mismo, mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes.

Art. 20.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1º.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido dicho calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3º.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4º.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Art. 21.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ (19 DE MARZO)

La festividad de San José se considerará para todo el personal afectado por el presente Convenio como abonable y no recuperable.

Art. 22.- VACACIONES

El período de vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, será de 22 días laborables en jornada semanal de cinco días.

Art. 23.- ESTRUCTURA ECONÓMICA

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial. Para cada categoría o nivel se establecen las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

Art. 24.- SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1º.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales

- Personales
- Antigüedad consolidada
- De puesto de trabajo
- De cantidad o calidad de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Complementos de convenio
- Horas extraordinarias

2º.- Complementos no salariales

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc..., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Art. 25.- DEVENGO DEL SALARIO

El salario base, el plus de convenio, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en el Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Art. 26.- RETRIBUCIONES

El sistema retributivo se establece por los conceptos y las cuantías que para cada categoría profesional figuran en las tablas anexas del presente Convenio. Está compuesto por el salario base y un plus de Convenio, que se percibirán por día natural.

Art. 27.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

Año 2023: se aplicará un incremento del 4 % sobre las tablas definitivas del año 2022, sin efectos retroactivos, es decir sin generar paga de atrasos correspondiente al año 2023.

Año 2024: se aplicará un incremento del 3,25 % sobre las tablas definitivas del año 2023, con efectos de 1 de enero de 2024. En el caso en el que el IPC resultante del año 2024 sea superior al 3,25 % se aplicará una revisión en la diferencia, con un tope máximo del 0,75 %, solo a tablas sin efectos retroactivos.

Año 2025: se aplicará un incremento del 3 % sobre las tablas definitivas del año 2024, una vez revisadas, en su caso. En el caso en el que el IPC resultante del año 2025 sea superior al 3 % se aplicará una revisión en la diferencia con un tope máximo del 1 %, solo a tablas sin efectos retroactivos.

Art. 28.- SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales, según Anexos I y II.

Art. 29.- PRIMA DE ASISTENCIA

La empresa abonará una prima de asistencia a todos los trabajadores afectados por este Convenio, igual para todas las categorías profesionales, consistente en 79,93 euros mensuales.

La falta de asistencia al trabajo por tiempo que exceda de una jornada podrá traer consigo, a juicio de la empresa, la reducción del 25% de la prima, si falta tres días el 50% y si falta cuatro días o más, podrá detraer la totalidad de la misma.

Por excepción, se percibirá durante el período de baja por accidente de trabajo, en vacaciones, enfermedad grave o muerte de familiares de primer grado y por cumplimiento de los deberes inherentes a la condición de cargo representativo sindical.

Art. 30.- SALARIO HORA ORDINARIA

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categorías correspondiente fijado en el presente Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo. Al salario anual se le incrementará la antigüedad consolidada si existiera.

Art. 31.- COMPLEMENTOS PERSONALES

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

Art. 32.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

A partir del 30 de septiembre de 1996, no se devengan por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que generaron antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía queda reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Art. 33.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de

las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo entre otros los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Art. 34.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

1º.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Art. 35.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Art. 36.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Art. 37.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se consideran gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superiores al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichos complementos será de 35 días de salario base diario para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 38.- PAGO DEL SALARIO

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según OM 27.12.94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras,

previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Art. 39.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

1º.- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2º.- Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º.- Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si, el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Art. 40.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

1º.- Por este concepto la empresa abonará al trabajador los gastos justificados mediante factura emitida por el establecimiento que prestó el servicio de restauración y alojamiento, pactado con la empresa.

2º.- Si la empresa aceptase que para la realización de trabajos fuera de la misma y por cuenta de esta, el trabajador utilizara vehículo propio, percibirá 0.24 euros por Km. recorrido.

Art. 41.- PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto salarial se percibirá en el año 2023 la cantidad de 7,80 eur por día efectivamente trabajado y para el año 2024 la cantidad de 8,05 eur. por día efectivamente trabajado. El plus de transporte no se devengará en vacaciones.

Art. 42.- PRENDA DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el desgaste que por la índole del trabajo en las industrias afectadas por este Convenio experimentarán las prendas de trabajo, se establece que dichas prendas tendrán una duración de 6 meses. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al abono para 2023 será de 67,30 euros y para el 2024 será de 69,49 euros por cada prenda no entregada.

Art. 43.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario real y lo percibido por el Seguro, por un máximo de sesenta días al año, y en caso de accidente de trabajo, hasta noventa días al año como máximo. El año se considerará natural. Queda a salvo lo dispuesto en los artículos 25 y 39 del presente Convenio.

Art. 44.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN

En caso de enfermedad superior a veinte días, la empresa abonará, a partir del primer día de enfermedad, la diferencia entre lo consignado en la tabla salarial y lo percibido por el Seguro, con un máximo de sesenta días por año natural. Queda a salvo lo dispuesto en los artículos 25 y 39 del presente Convenio.

Art. 45.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las Empresas a que alcanza el presente Convenio quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una Póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente, total o absoluta, a causa siempre de accidente de trabajo en la cuantía de 31.462 euros para el caso de muerte y 39.591 euros en los de invalidez.

Art. 46.-CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su intención acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto

con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, el órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los

períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Art. 48.- DE LA IGUALDAD

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

1.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Todo ello en base Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quedando consolidadas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores/as en el sector, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se establece una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº. 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es
- ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª planta, Huesca, correo electrónico: info@ceocepymehuesca.es.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organización patronal y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo de responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

b) Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.

c) Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) La comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad, y demás disposiciones, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

g) Esta comisión velará también porque no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.

i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

4. Protocolo de acoso sexual y por razón de género, procedimiento de actuación, donde y como presentar una denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia del hecho presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima.
- Identificarse como denunciante.
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- Ante la representación sindical.
- Ante la Comisión Paritaria de Igualdad del convenio.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represarías: Se prohíbe expresamente las represarías contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente. En caso de no contar con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se designarán cuatro personas: 2 por la parte económica firmante del convenio y 2 por la parte social firmantes del convenio.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Procedimiento formal.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe, que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado por la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, y adoptar las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

1. Definiciones de acoso.

A) Delito de acoso sexual. Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual. Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual.

No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan reclamar a las administraciones medios para realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a ADEM, así como los Sindicatos firmantes CCOO y UGT a sus representantes sindicales y, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema.

Protección del Medio Ambiente

Art. 49.- PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En la medida de las posibilidades de cada empresa, se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Art. 50.- ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

“La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III.”

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

Criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas. –**1. Justificación.**

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la

prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad
- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. Objeto/alcance.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la

actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. Criterios de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). “Apéndice 4. Ambiente térmico”.
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.
- Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

Desarrollo.

4. Trabajos en interior y al aire libre.

4.1 Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el “Apéndice 4. Ambiente térmico” de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.2 Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (°C) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.3 Trabajos al aire libre.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”.

5. Procedimiento de aplicación.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir *la aparición de daños para la salud*, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.

- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física
- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor,

insolación inminente.

6. Control de los riesgos debidos al calor.

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:

Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfort térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición de la persona trabajadora al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que las personas trabajadoras necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o

mantenimiento.

Como recomendación general de debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de las personas trabajadoras, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. Medidas preventivas por temperaturas bajas.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestas a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se

encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda.

Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8. Tablas AEMET, Sensación térmica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Aquellas empresas que durante la vigencia del presente convenio hubieran abonado a sus trabajadores una cantidad a cuenta o cantidades superiores a las establecidas, podrán detraer éstas del importe de los atrasos. Los atrasos deberán ser abonados dentro de los tres meses siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO I - CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR								Justificantes
		Salario Base	Pagos Extras	Compl. Antig.	Incen.	Compl. Conv.	Compl. P. Trab.	Compl. No sal.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborales, ampliables hasta cinco días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposos domiciliarios del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otro persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectiva de aquella.	Cinco días laborales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días laborales, ampliables hasta cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.	
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora: reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en 13 días laborales, por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades productivas lo permitan	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.	
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO		
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.	
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Vista Médica	El tiempo imprescindible siempre que sea imposible la visita fuera del horario de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante del Médico	

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpido.

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2023						
Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores y Cajas Diversas. Huesca						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	PRIMA ASISTENC.	PLUS TRANSP.	CÓMPUTO ANUAL	QUINQUENIO CONSOLIDADO
	EUR./DIA	EUR/DIA	EUR/MES	EUR/MES	2023	DESDE 30/09/96
Personal fábrica o taller:						
Encargado	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Aserrador 1ª	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Afilador	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Aserrador 2ª	37,30	3,79	77,41	7,80	20.245,97	424,16
Medidor	36,89	3,79	77,41	7,80	20.067,62	420,24
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	35,88	3,79	77,41	7,80	19.628,27	408,16
Peón especializado	35,18	3,79	77,41	7,80	19.323,77	400,79
Peón	34,79	3,79	77,41	7,80	19.154,12	396,09
Formación 1º año	26,93	3,79	77,41	7,80	15.735,02	
Formación 2º año	30,50	3,79	77,41	7,80	17.287,97	
Serrería de leñas:						
Encargado	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Aserrador	37,30	3,79	77,41	7,80	20.245,97	424,16
Ayudante	35,88	3,79	77,41	7,80	19.628,27	408,16
Peón	34,79	3,79	77,41	7,80	19.154,12	396,09
Personal Administrativo:						
Jefe de Oficinas	43,74	3,79	77,41	7,80	23.047,37	497,26
Oficial 1ª	39,63	3,79	77,41	7,80	21.259,52	450,67
Oficial 2ª	37,89	3,79	77,41	7,80	20.502,62	431,38
Aux. telefonista o mecanógrafo	34,56	3,79	77,41	7,80	19.054,07	392,79
Aspirante	32,82	3,79	77,41	7,80	18.297,17	373,02
Personal subalterno:						
Capataz de peones	37,27	3,79	77,41	7,80	20.232,92	423,85
Listero, almacenero, pesador, basculero	35,54	3,79	77,41	7,80	19.480,37	404,40
Conductor de vehículo mecánico	37,89	3,79	77,41	7,80	20.502,62	431,38
Guarda o vigilante	34,63	3,79	77,41	7,80	19.084,52	393,89
Carretero	34,89	3,79	77,41	7,80	19.197,62	396,40
Personal de monte:						
Jefe de cuadrilla	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Taladores	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Trozador mecánico o motosierra	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Tractorista	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Arrastrador	37,30	3,79	77,41	7,80	20.245,97	424,16
Conductor de camión pluma, carga y descarga	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Conductor camión sin pluma	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	454,58
Peón especializado	35,18	3,79	77,41	7,80	19.323,77	400,79
Peón	34,79	3,79	77,41	7,80	19.154,12	396,09
Formación 1º año	26,93	3,79	77,41	7,80	15.735,02	
Formación 2º año	30,50	3,79	77,41	7,80	17.287,97	

Para el cálculo del cómputo anual se ha considerado que el mes de vacaciones se disfruta en el periodo de vigencia del convenio, esto es, entre el 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que se ha considerado que se cobran 219 días de plus de transporte. Se ha multiplicado el salario base por 435 días, el plus de convenio por 365, y la prima de asistencia por 12.

ANEXO III - TABLAS SALARIALES 2024						
Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores y Cajas Diversas. Huesca						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	PRIMA ASISTENC.	PLUS TRANSP.	CÓMPUTO ANUAL	QUINQUENIO CONSOLIDADO
	EUR/DÍA	EUR/DÍA	EUR/MES	EUR/MES	2024	DESDE 30/09/96
Personal fábrica o taller:						
Encargado	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Aserrador 1ª	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Afilador	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Aserrador 2ª	38,51	3,91	79,93	8,05	20.943,53	424,16
Medidor	38,09	3,91	79,93	8,05	20.760,41	420,24
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	37,05	3,91	79,93	8,05	20.306,97	408,16
Peón especializado	36,32	3,91	79,93	8,05	19.988,69	400,79
Peón	35,92	3,91	79,93	8,05	19.814,29	396,09
Formación 1º año	27,81	3,91	79,93	8,05	16.278,33	
Formación 2º año	31,49	3,91	79,93	8,05	17.882,81	
Serrería de leñas:						
Encargado	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Aserrador	38,51	3,91	79,93	8,05	20.943,53	424,16
Ayudante	37,05	3,91	79,93	8,05	20.306,97	408,16
Peón	35,92	3,91	79,93	8,05	19.814,29	396,09
Personal Administrativo:						
Jefe de Oficinas	45,16	3,91	79,93	8,05	23.842,93	497,26
Oficial 1ª	40,92	3,91	79,93	8,05	21.994,29	450,67
Oficial 2ª	39,12	3,91	79,93	8,05	21.209,49	431,38
Aux. telefonista o mecanógrafo	35,68	3,91	79,93	8,05	19.709,65	392,79
Aspirante	33,89	3,91	79,93	8,05	18.929,21	373,02
Personal subalterno:						
Capataz de peones	38,48	3,91	79,93	8,05	20.930,45	423,85
Listero, almacenero, pesador, basculero	36,70	3,91	79,93	8,05	20.154,37	404,40
Conductor de vehículo mecánico	39,12	3,91	79,93	8,05	21.209,49	431,38
Guarda o vigilante	35,76	3,91	79,93	8,05	19.744,53	393,89
Carretero	36,02	3,91	79,93	8,05	19.857,89	396,40
Personal de monte:						
Jefe de cuadrilla	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Taladores	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Trozador mecánico o motosierra	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Tractorista	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Arrastrador	38,51	3,91	79,93	8,05	20.943,53	424,16
Conductor de camión pluma, carga y descarga	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Conductor camión sin pluma	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	454,58
Peón especializado	36,32	3,91	79,93	8,05	19.988,69	400,79
Peón	35,92	3,91	79,93	8,05	19.814,29	396,09
Formación 1º año	27,81	3,91	79,93	8,05	16.278,33	
Formación 2º año	31,49	3,91	79,93	8,05	17.882,81	

Para el cálculo del cómputo anual se ha considerado que el mes de vacaciones se disfruta en el periodo de vigencia del convenio, esto es, entre el 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que se ha considerado que se cobran 219 días de plus de transporte. Se ha multiplicado el salario base por 436 días, el plus de convenio por 366, y la prima de asistencia por 12.