

Sumario

[21 anuncios]

Administración Local

Ayuntamientos

- Angüés

4543.. Aprobación definitiva modificación presupuestaria 02/2026

- Barbastro

4544.. Convocatoria de subvenciones para la realización de proyectos a desarrollar por las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado de los centros educativos públicos y concertados de Barbastro en 2026

4545.. Convocatoria de subvenciones a asociaciones culturales y entidades sin ánimo de lucro del municipio de Barbastro para la realización de actividades culturales para el año 2026

4546.. Delegación de competencia para celebración de matrimonio civil el 19 de octubre de 2026.

- Barbuñales

4547.. Aprobación inicial modificación presupuestaria 7/2026

4548.. Aprobación inicial modificación presupuestaria 6/2026

- Benasque

4549.. Resolución alegaciones y aprobación definitiva creación servicio de transporte público municipal Telecabina Benasque Cerler

4550.. Aprobación inicial Reglamento regulador del Servicio de transporte municipal en Telecabina entre Benasque y Cerler

- Biescas

4551..

- Binaced

4552.. Aprobación inicial de la modificación presupuestaria nº 4/2026. Suplemento de créditos

4553.. Aprobación inicial modificación presupuestaria 5/2026

- Casbas de Huesca

4554.. Aprobación definitiva Modificación Presupuestaria 02/2026

- Ontiñena

4555.. Aprobación Memoria Técnica Mejora del talud tramo Botero y C/ Pilar, zona carretera en Ontiñena

- Pertusa

4556.. Delegación de competencias del Pleno en el Alcalde en materia de contratación "Ejecución de una vivienda en edificio municipal sito en C/ Rosa Nº1 – Planta Baja"

- Tamarite de Litera

4557.. Aprobación inicial documento técnico obra "Mejora del polígono industrial"

4558.. Aprobación inicial documento técnico actuación "Eficiencia y ahorro energético mediante la mejora de la iluminación exterior del polígono industrial"

4559.. Aprobación inicial documento técnico obra "Mejora accesibilidad paso peatones Paseo del Hortaz"

Mancomunidades

- Mancomunidad Alto Valle del Aragón

4560.. Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa del servicio de recogida de basuras.

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

- Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

- Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

- 4561.. Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas
- 4562.. Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Hostelería y Turismo de Huesca
- 4563.. Convenio Colectivo provincial de "Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y similares"

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4543

Angüés

Secretaría

Aprobación definitiva modificación presupuestaria 02/2026

Aprobación definitiva modificación presupuestaria 02/2026

Angüés, 14 de octubre de 2026. Alcaldesa, Herminia Ballestín Miguel.

El expediente 2026/MOD/002 de Modificación Presupuestaria del Ayuntamiento de Angüés para el ejercicio 2026 queda aprobado definitivamente con fecha 13 de octubre de 2026, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 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, y el artículo 20 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha Modificación del Presupuesto resumida por Capítulos.

El Presupuesto de Gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	43.157,22
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	16.000,00
Total Aumentos		59.157,22

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	19.157,22
8	ACTIVOS FINANCIEROS	40.000,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		59.157,22

Contra la aprobación definitiva de la Modificación Presupuestaria podrá interponerse directamente recurso Contencioso – Administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 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.

En Angüés, a 13 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Herminia Ballestín Miguel.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4544

Barbastro

Secretaría

Convocatoria de subvenciones para la realización de proyectos a desarrollar por las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado de los centros educativos públicos y concertados de Barbastro en 2026

Extracto de la convocatoria de subvenciones para la realización de proyectos a desarrollar por las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado de los centros educativos públicos y concertados de Barbastro en 2026

BDNS (Identif.): 935339

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/935339>)

1.- Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es regular la concesión de subvenciones para la financiación de los gastos de realización de proyectos (actividades de participación, asociación y formación) a desarrollar por las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (AMYPAS) de los centros educativos de la ciudad, con el fin de promover la realización de actividades de interés para la comunidad educativa del 1 de noviembre de 2025 a la fecha de presentación de la solicitud de subvención y consolidar la implicación y participación de las familias en el proceso educativo.

El apoyo a la actividad de las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas pretende incidir en el fomento de su intervención en el ámbito educativo y en el de la formación de la comunidad educativa, de un modo relevante en la formación integral del alumnado.

Son objeto de ayuda los gastos ocasionados por la realización de las actividades de las asociaciones que persigan alguno de los siguientes objetivos:

- a) Actividades de promoción de la convivencia en los centros (prevención del acoso escolar, ciberacoso, violencia de género, promoción del bienestar socioemocional y de los buenos tratos).
- b) Actividades que faciliten la conciliación de la jornada laboral de los progenitores y la jornada escolar.
- c) Actividades que fomenten la inclusión educativa encaminadas fundamentalmente a mejorar la atención de todo el alumnado respetando cualquier diversidad.
- d) Actividades que fomenten la interculturalidad (actividades que favorezcan la comunicación e intercambio entre formas culturales diversas).
- e) Actividades de ocupación del tiempo libre del alumnado mediante la cultura, el deporte o el ocio saludable.
- f) Actividades que complementen o apoyen las actividades curriculares (el proyecto educativo del centro) para evitar el fracaso escolar.
- g) Actividades que contribuyan a impulsar, consolidar o fortalecer el asociacionismo, la participación y la formación de las familias y prevenir el abandono escolar temprano.

h) Adquisición de material no inventariable necesario para la realización de las actividades contempladas en el proyecto.

2.- Beneficiarios.

Podrán presentar solicitudes todas aquellas Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (AMYPAS), legalmente constituidas y debidamente registradas en el Registro Municipal de Asociaciones, con sede en la ciudad de Barbastro, y cuyo ámbito de actuación sea en los centros escolares de la ciudad de Barbastro y su término municipal, y cuyo periodo de ejecución sea del 1 de noviembre de 2025 a la fecha de presentación de la solicitud de subvención en 2026.

3.- Compatibilidad con otras subvenciones o ayudas.

4.- Gastos y actividades subvencionables.

Los gastos y actuaciones a subvencionar serán aquellos que resulten estrictamente necesarios, respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada y se realicen con anterioridad a la finalización del plazo previsto para la ejecución de la actividad o proyecto subvencionado. Para considerar el gasto subvencionable se requerirá que haya sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del plazo de justificación.

Serán objeto de subvención los proyectos que estén organizados por las AMYPAS de los centros escolares de Barbastro, que se realicen desde el 1 de noviembre de 2025 a la fecha de presentación de la solicitud de subvención en 2026. Todas las actividades subvencionables deberán ser realizadas en el término municipal de Barbastro.

El IVA sólo será subvencionable si es real y definitivamente soportado por el beneficiario final o por el destinatario último.

Sólo se podrá financiar hasta el 80% de la actividad subvencionable, debiéndose justificar el 100% de las actividades subvencionadas.

5.- Aplicación presupuestaria a la que se imputa la subvención.

El importe previsto para las subvenciones de educación podrá ascender a un máximo de 8.000,00 €, consignados en la aplicación presupuestaria 010 32000 48001 Subvenciones Educación (Documento RC nº 2424/2026 de fecha 1 de octubre de 2026), de los Presupuestos del Ayuntamiento de Barbastro para el ejercicio del año 2026.

6.- Cuantía de las subvenciones.

Cada beneficiario podrá obtener del Ayuntamiento de Barbastro una financiación máxima de 1.200 euros.

Una vez determinado el coste subvencionable, se propondrá el importe de las subvenciones, en función de la puntuación obtenida.

La cuantía de la subvención a percibir por los beneficiarios será proporcional al orden de puntuación obtenido en aplicación de los criterios de valoración.

7.- Presentación de solicitudes y justificación. Documentación.

La presentación de la solicitud irá acompañada por la justificación de los gastos realizados, así como toda la documentación que debe acompañar a las mismas, se realizará a través del trámite Subvenciones que se haya en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Barbastro y a la que se accede desde la web www.barbastro.org o en la URL <https://barbastro.sedelectronica.es/> en la cual se ponen a disposición los modelos normalizados a completar.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 39/2015, las solicitudes de las asociaciones se presentarán de manera telemática en el Registro Electrónico del Ayuntamiento de Barbastro, en la sede electrónica donde figuran, igualmente, los modelos a utilizar.

Todas las solicitudes deberán inscribirse en alguno de los siguientes apartados: actividades escolares y extraescolares y adquisición de material didáctico no inventariable.

La documentación que se deberá presentar, cuyos modelos normalizados pueden obtenerse en la sede electrónica del Ayuntamiento de Barbastro (<https://barbastro.sedelectronica.es/>), será la siguiente:

Solicitud de subvención (Anexo S1), firmada digitalmente por el/la representante legal de la Asociación solicitante y debidamente cumplimentada.

Memoria explicativa del proyecto (Anexo S2). Donde se debe desarrollar la relación de actividades educativas previstas, los objetivos y finalidades de las mismas, así como los objetivos y finalidades esperados, junto con una serie de indicadores que demuestren el cumplimiento de esos objetivos. Dentro de este documento, también se tiene que cumplimentar la memoria económica de la actividad donde se tiene que desarrollar el conjunto de gastos e ingresos de la actividad subvencionada.

Ficha de terceros.

Justificación de la subvención (Anexo J1). Escrito de justificación de la subvención.

Memoria de la actuación justificativa (Anexo J2). Descripción de las actividades realizadas y resultados obtenidos, donde el secretario/a de la entidad certifica que se ha realizado la actividad y que los fondos se van a aplicar a la finalidad subvencionada. Podrá adjuntarse un documento desarrollando la memoria de actuación, siempre que se especifique en el modelo J2, el cual podrá enviarse por registro electrónico junto al resto de la documentación justificativa.

Memoria económica de justificación de la subvención (Anexo J3), la misma contendrá:

Una relación clasificada de gastos con identificación del acreedor y del documento, su importe y fecha de emisión. Dicha relación deberá totalizarse al objeto de poder determinar cuál ha sido el porcentaje del coste final del proyecto o actividad efectivamente ejecutada que ha financiado el Ayuntamiento de Barbastro con la subvención concedida. Para cada uno de los gastos relacionados se indicará cuál ha sido la fuente de financiación. Cuando se hubieran utilizado más de una fuente de financiación se indicará el porcentaje en el que hubiera participado cada una de ellas.

Originales o copias auténticas de las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil con eficacia administrativa, incorporados en la relación a que se hace referencia en el apartado anterior.

Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

Acreditación de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. En el caso de que ya estuvieran en poder del Ayuntamiento de Barbastro, el solicitante, siempre que estén vigentes, podrá hacer uso de su derecho a no presentarlos. No se admitirán a trámite aquellas solicitudes de entidades que tengan deudas pendientes con el Ayuntamiento, Agencia Tributaria y Seguridad Social, una vez superado el plazo de subsanación de deficiencias.

Todos los justificantes presentados deberán corresponder al periodo de ejecución comprendido en el objeto de la presente convocatoria.

8.- Plazo de presentación de solicitudes y justificación.

El plazo de presentación de solicitudes y justificación será de 15 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca.

No se admitirán a trámite las solicitudes presentadas fuera de plazo.

9.- Criterios de valoración.

Los criterios que serán tenidos en cuenta por la Comisión de Valoración para la propuesta de concesión de las subvenciones serán los siguientes, sobre una puntuación total de 100 puntos:

1. Cada asociación solicitante podrá obtener un máximo de 20 puntos, distribuidos como sigue:

Dos puntos por cada unidad o especialidad (en el caso de enseñanzas especializadas) con que cuente el centro docente en que esté constituida la asociación, hasta un máximo de 20 puntos.

2. Proyecto de actividades presentado por la entidad solicitante, atendiendo el baremo siguiente:

Actividades de formación, dirigidas a las familias, que favorezcan la implicación y participación en el proceso educativo y evolutivo de sus hijos e hijas. 2 puntos cada una de ellas, hasta un máximo de 6 puntos.

Actividades de formación, dirigidas a las familias, que mejoren cualitativamente su representatividad en el consejo escolar y la colaboración en el funcionamiento general del centro. 2 puntos cada una de ellas, hasta un máximo de 6 puntos.

Actividades de ocupación del tiempo libre del alumnado culturales, deportivas y recreativas. 2 puntos cada una de ellas, hasta un máximo de 18 puntos.

Actividades de promoción de la convivencia en los centros (prevención del acoso escolar, ciberacoso o violencia de género, promoción del bienestar socioemocional y de los buenos tratos). 1 punto por cada una de ellas, hasta un máximo de 2 puntos.

Actividades que faciliten la conciliación de la jornada laboral de los progenitores y la jornada escolar. 1 punto por cada una de ellas, hasta un máximo de 2 puntos.

Actividades que fomenten la inclusión educativa encaminadas fundamentalmente a mejorar la atención de todo el alumnado respetando cualquier diversidad. 1 punto por cada una de ellas, hasta un máximo de 2 puntos.

Actividades que fomenten la interculturalidad (actividades que favorezcan la comunicación e intercambio entre formas culturales diversas y el diálogo intercultural crítico). 1 punto por cada una de ellas, hasta un máximo de 6 puntos.

Actividades que complementen o apoyen las actividades curriculares (el proyecto educativo del centro) para evitar el fracaso escolar y prevenir el abandono educativo temprano) 2 punto por cada una de ellas, hasta un máximo de 8 puntos.

La puntuación máxima que se podrá obtener por el apartado 2 será de 50 puntos.

3. Número de alumnado y/o padres y madres a los que va dirigida la actividad. (El número de padres y madres se valorará en base al número total de alumnos/as del centro), que se puntuaran del siguiente modo:

Dirigida a un número de alumnado y/o padres y madres entre el 10% y 50% del total del alumnado del centro, 1 puntos.

Dirigida a un número de alumnado y/o padres y madres entre el 51% y 75% del total del alumnado del centro, 2 puntos.

Dirigida a un número de alumnado y/o padres y madres entre el 76% y 100% del total del alumnado del centro, 3 puntos.

La puntuación máxima que se podrá obtener por el apartado 3 será de 15 puntos.

4. Número de horas totales de duración de la actividad.

Actividad con una duración total entre 1 y 10 horas: 1 punto.

Actividad con una duración total entre 11 y 20 horas: 2 puntos

Actividad con una duración total entre 21 y 30 horas: 3 puntos

Actividad con una duración total superior a 30 horas: 4 puntos

La puntuación máxima que se podrá obtener por el apartado 4 será de 15 puntos.

La concesión de las ayudas se determinará por orden decreciente de puntuación, hasta agotar el presupuesto disponible, sin que el importe individualizado pueda ser superior al importe solicitado, ni al importe máximo de subvención establecido en las presentes bases.

10.- Resolución del procedimiento.

La resolución, dictada por la concejalía, será motivada y además de contener el solicitante o relación de solicitantes a los que se concede la subvención, hará constar, en su caso, de manera expresa y fundamentada, la desestimación del resto de solicitudes y la no concesión por desistimiento, renuncia a su derecho o imposibilidad material sobrevenida, practicándose la misma a todos los interesados.

La resolución del procedimiento se notificará a todos los interesados de acuerdo con lo previsto en el art. 40 de la Ley 39/15 de 1 de octubre de LPAC. Asimismo, se publicará en el tablón de edictos de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Barbastro.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de tres meses. El plazo se computará a partir de la publicación de la correspondiente convocatoria. Transcurrido el plazo máximo sin que se haya notificado la resolución, los interesados podrán entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

11.- Pago de la subvención.

El pago de estas subvenciones se realizará en un pago único por la totalidad del importe concedido, mediante transferencia bancaria, a partir de la fecha de la resolución de concesión, sin que sea necesaria la constitución de garantías.

Barbastro, 14 de octubre de 2026. La Concejala de Cultura, Juventud y Educación, M^a Pilar Abad Sallán.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4545

Barbastro

Cultura

Convocatoria de subvenciones a asociaciones culturales y entidades sin ánimo de lucro del municipio de Barbastro para la realización de actividades culturales para el año 2026

Extracto de la convocatoria de subvenciones a asociaciones culturales y entidades sin ánimo de lucro del municipio de Barbastro para la realización de actividades culturales para el año 2026

BDNS(Identif.):935360

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/935360>)

1.- Objeto

Es objeto de la presente convocatoria regular la concesión de subvenciones para la realización de actividades culturales en Barbastro, desarrolladas del 16 de noviembre de 2025 a la fecha de presentación de la solicitud de subvención, con los objetivos de colaborar con las asociaciones culturales y entidades sin ánimo de lucro a desarrollar actividades, que complementen o suplan las realizadas por el Ayuntamiento, además de optimizar los recursos disponibles.

Se convocan subvenciones para la realización de programas o proyectos dentro de las siguientes áreas temáticas:

- Artes escénicas (teatro, danza, circo)
- Difusión del patrimonio
- Música
- Artesplásticas
- Fotografía
- Audiovisuales
- Artesanía
- Recuperación de tradiciones locales
- Ciencias
- Letras
- Edición de publicaciones.

Quedan excluidas todas aquellas actividades que coincidan con las ofrecidas por los Servicios municipales (cursos, contratación de grupos cuya única finalidad sea la exhibición artística, etc).

2.- Beneficiarios

Podrán presentar solicitudes todas aquellas asociaciones culturales legalmente constituidas y debidamente registradas en el Registro Municipal de Asociaciones, con sede en la ciudad de Barbastro, y cuyo ámbito de actuación preferente sea la ciudad de Barbastro y su término municipal, y cuyo periodo de ejecución sea del 16 de noviembre de 2025 a la fecha de presentación de la solicitud de subvención.

3.- Compatibilidad con otras subvenciones o ayudas

Estas subvenciones son compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales siempre que no se rebase el costo de la misma, sin perjuicio de lo que al respecto pudiera establecer la normativa reguladora de las otras subvenciones concurrentes, sin que la suma de todas las ayudas públicas pueda superar el 80% del coste de la actividad.

En todo caso la obtención de otras subvenciones o recursos para financiar la actividad subvencionada deberá ser comunicada al Ayuntamiento de Barbastro mediante su inclusión tanto en la solicitud como en la documentación justificativa.

4.- Gastos y actividades subvencionables

Los gastos y actuaciones a subvencionar serán aquellos que resulten estrictamente necesarios, respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada y se realicen con anterioridad a la finalización del plazo previsto para la ejecución de la actividad o proyecto subvencionado. Para considerar el gasto subvencionable se requerirá que haya sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del plazo de justificación.

El periodo de ejecución de las actividades comprenderá desde el 16 de noviembre de 2023 hasta el 15 de noviembre de 2024. Todas las actividades subvencionables deberán ser realizadas en el término municipal de Barbastro.

Podrán ser objeto de subvención municipal los siguientes gastos corrientes de funcionamiento, siempre que estén vinculados al objeto de la subvención:

- Gastos de arrendamiento de bienes muebles e inmuebles.
- Gastos de consumo eléctrico, telefónico, gas e internet.

El IVA sólo será subvencionable si es real y definitivamente soportado por el beneficiario final o por el destinatario último.

Sólo se podrá financiar hasta el 80% de la actividad subvencionable, debiéndose justificar el 100% de las actividades subvencionadas.

No se considerarán subvencionables, sin perjuicio de los ya establecidos en la normativa estatal o autonómica, los relativos a:

Aquellos gastos que se financien por otras líneas de subvenciones convocadas por el Ayuntamiento de Barbastro.

Las nóminas de personal que forme parte de la propia estructura estable de la asociación o entidad.

La adquisición de locales o edificios.

Gastos suntuarios.

Gastos en servicios de hostelería y restauración, alojamientos y otros de carácter protocolario.

Los costes indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación, así como los impuestos personales sobre la renta.

5.- Aplicación presupuestaria a la que se imputa la subvención

El importe previsto para las subvenciones destinadas a actividades culturales podrá ascender a un máximo de 25.000,00 €, consignados en la aplicación presupuestaria 007 33400 48000 Subvenciones concurrencia competitiva cultura (Documento RC nº 2423/2026 de 1 de octubre de 2026), del Presupuesto del Ayuntamiento de Barbastro para el ejercicio del año 2026.

6.- Cuantía de las subvenciones

El importe máximo de la subvención que se concederá a cada beneficiario será de 4.500,00 €. Una vez determinado el coste subvencionable, se propondrá el importe de las subvenciones, en función de la puntuación obtenida.

7.- Presentación de solicitudes y justificación, documentación a aportar

La solicitud de ayuda se presentará junto con la documentación justificativa del gasto de la actividad o actividades a subvencionar. La presentación de la solicitud de subvención, así como toda la documentación que debe acompañar a la misma, se realizará a través del trámite Subvenciones que se haya en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Barbastro y a la que se accede desde la web www.barbastro.org o en la URL <https://barbastro.sedelectronica.es/> en la cual se ponen a disposición los modelos normalizados a completar.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 39/2015, las solicitudes de las asociaciones se presentarán de manera telemática en el Registro Electrónico del Ayuntamiento de Barbastro, en la sede electrónica donde figuran, igualmente, los modelos a utilizar.

Todas las solicitudes deberán inscribirse en alguno de los siguientes apartados: difusión cultural, defensa del patrimonio, formación artística y cultural, investigación o apoyo a la creación artística.

La documentación que se deberá presentar, cuyos modelos normalizados pueden obtenerse en la sede electrónica del Ayuntamiento de Barbastro (<https://barbastro.sedelectronica.es/>), será la siguiente:

- Solicitud de subvención (Anexo S1), firmada digitalmente por el/la representante legal de la Asociación solicitante y debidamente cumplimentada.

- Memoria explicativa del proyecto (Anexo S2). Donde se debe desarrollar la memoria explicativa del proyecto, los objetivos y finalidades de las actividades planteadas, así como los objetivos y finalidades esperados junto con una serie de indicadores que demuestren el cumplimiento de esos objetivos.

Dentro de este documento, también se tiene que cumplimentar la memoria económica de la actividad donde se tiene que desarrollar el conjunto de gastos e ingresos de la actividad subvencionada.

- Memoria detallada de cada una de las actividades a desarrollar (Anexo S3) en el año de la convocatoria, firmado digitalmente por el/la representante legal de la Asociación solicitante y debidamente cumplimentada.

En dicha memoria se especificará la denominación de la actividad, el tipo de actividad, entidad o entidades organizadoras, breve explicación de la actividad a desarrollar, beneficiarios, número de destinatarios totales, fecha y lugar de realización, Duración de la actividad, número de años que lleva realizando la asociación esta actividad e indicar si es una actividad solo para socios o abierta al público.

- Ficha de terceros. Justificación de la subvención (Anexo J1). Escrito de justificación de la subvención.

- Memoria de la actuación justificativa (Anexo J2). Descripción de las actividades realizadas y resultados obtenidos, donde el secretario/a de la entidad certifica que se ha realizado la actividad y que los fondos se van a aplicar a la finalidad subvencionada.

Podrá adjuntarse un documento desarrollando la memoria de actuación, siempre que se especifique en el modelo J2, el cual podrá enviarse por registro electrónico junto al resto de la documentación justificativa.

Memoria económica de justificación de la subvención (Anexo J3), la misma contendrá:

Una relación clasificada de gastos con identificación del acreedor y del documento, su importe y fecha de emisión.

Dicha relación deberá totalizarse al objeto de poder determinar cuál ha sido el porcentaje del coste final del proyecto o actividad efectivamente ejecutada que ha financiado el Ayuntamiento de Barbastro con la subvención concedida.

Para cada uno de los gastos relacionados se indicará cuál ha sido la fuente de financiación. Cuando se hubieran utilizado más de una fuente de financiación se indicará el porcentaje en el que hubiera participado cada una de ellas.

Originales o copias auténticas de las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil con eficacia administrativa, incorporados en la relación a que se hace referencia en el apartado anterior, junto a los justificantes de pago de las mismas (extracto bancario de transferencia, cheque o extracto de pago con la tarjeta bancaria de la asociación).

Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia. Acreditación de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. En el caso de que ya estuvieran en poder del Ayuntamiento de Barbastro, el solicitante, siempre que estén vigentes, podrá hacer uso de su derecho a no presentarlos.

No se admitirán a trámite aquellas solicitudes de entidades que tengan deudas pendientes con el Ayuntamiento, Agencia Tributaria y Seguridad Social, una vez superado el plazo de subsanación de deficiencias.

Todos los justificantes presentados deberán corresponder al periodo de ejecución comprendido en el objeto de la presente convocatoria.

8.- Plazo de presentación de solicitudes y justificación

El plazo de presentación de solicitudes y justificación será de 15 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca. No se admitirán a trámite las solicitudes presentadas fuera de plazo.

9.- Instrucción y resolución del procedimiento

Finalizado el plazo de subsanación de las solicitudes, y comprobada su corrección documental, el órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones sean necesarias para la comprobación y estudio de los datos relativos a la actuación subvencionable y del cumplimiento de las condiciones del solicitante para ser beneficiario de la subvención.

La comisión de valoración procederá a la evaluación de las solicitudes presentadas de acuerdo con los criterios de valoración establecidos, y elaborará un informe en el que figurará la aplicación de los criterios de valoración y el orden preferente resultante. Este informe será la base de la propuesta de resolución del órgano instructor.

El órgano instructor, a la vista del contenido del expediente y del informe de la comisión de valoración, formulará en acto único propuesta de resolución provisional.

En la propuesta de resolución se expresará la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando los criterios de valoración seguidos, así como la propuesta de desestimación fundamentada del resto de solicitudes.

Emitida la propuesta de resolución provisional se dará traslado al interesado para cumplir con el trámite de audiencia, por un plazo de 10 días, para presentar alegaciones que considere oportunas. Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento no sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado. En este caso la propuesta de resolución tendrá el carácter de definitiva.

Instruido el procedimiento, el órgano instructor formulará propuesta de resolución definitiva, que en ningún caso supone la creación de derecho alguno a favor del beneficiario, mientras no se notifique la resolución de la concesión.

Por resolución de la concejalía se resolverá el procedimiento en el plazo máximo de tres meses desde la finalización del plazo para presentar las solicitudes, en el que constará el objeto de la subvención, beneficiario, importe de la subvención y, en su caso, de forma fundamentada, la desestimación y la no concesión de ayuda por inadmisión de la petición, desistimiento, renuncia o imposibilidad material sobrevenida del resto de solicitudes.

La resolución se notificará a los solicitantes, en el plazo máximo establecido en la normativa del procedimiento administrativo común, y se publicará en la web del Ayuntamiento.

Transcurrido el plazo máximo sin que se haya notificado resolución expresa, el solicitante podrá entender desestimada su solicitud de subvención. Para que la resolución de concesión de subvenciones sea efectiva no se exigirá cumplir con el trámite de aceptación de las mismas.

10.- Criterios de valoración

Los criterios que serán tenidos en cuenta por la Comisión de Valoración para la propuesta de concesión de las subvenciones serán los siguientes, sobre una puntuación total de 100 puntos:

Desarrollo de actividades encaminadas a la recuperación de tradiciones populares, recreaciones históricas o actividades relacionadas con la recuperación o puesta en valor del patrimonio histórico, artístico y cultural: 2 puntos por cada actividad, hasta un máximo de 6 puntos.

Apoyo a determinadas manifestaciones artísticas y culturales (hasta un máximo de 12 puntos):

Proyectos destinados a difundir el cine clásico y de autor. 4 puntos.

Proyectos destinados a fomentar la fotografía, las artes plásticas y la creación audiovisual y el cine. 4 puntos.

Proyectos destinados a fomentar las artes escénicas y musicales. 4 puntos.

Proyectos destinados a fomentar la literatura. 4 puntos.

Proyectos de divulgación científica. 4 puntos.

Desarrollo de programas educativos como escuelas o talleres de música, de danza, de artes plásticas, de teatro o de otras disciplinas culturales semejantes cuya duración mínima sea de siete meses: 4 puntos.

Desarrollo de actividades informativas o formativas como talleres, charlas, coloquios, jornadas, seminarios, conferencias, revistas etc. de carácter cultural o similar: 2 puntos por cada actividad diferente hasta un máximo de 8 puntos.

Organización de conciertos, actuaciones de Artes escénicas, exposiciones, proyecciones audiovisuales y concursos de carácter cultural: 2 puntos por cada actividad diferente, hasta un máximo de 8 puntos.

Organización de festivales de música, danza, literarios, etc., en los que se contemplen diversas actuaciones en un periodo específico.: 2 puntos por cada festival diferente, hasta un máximo de 4 puntos.

Cooperación entre varias asociaciones para el desarrollo de actividades conjuntas, que fomenten la coordinación entre entidades con el objetivo de crear eventos de mayor impacto y optimizar recursos: 1 punto por cada actividad diferente hasta un máximo de 4 puntos.

Financiación aportada por la asociación para el desarrollo de las actividades programadas: un máximo de 10 puntos, conforme a la siguiente distribución:

Entre el 20% y el 30%: 4 puntos.

Entre el 31% y 50%: 6 puntos.

Más del 50%: 10 puntos.

De igual modo, obtendrá 4 puntos adicionales, las programaciones de actividades que se desarrollen a lo largo de todo un año, con una actividad mínima de 10 meses, según el siguiente detalle:

4 meses (1,60 puntos)

6 meses (2,40 puntos)

8 meses (3,20 puntos) 10 meses (4 puntos)

Para poder valorar estos puntos adicionales, la asociación presentará la programación de actividades culturales que desarrolle a lo largo del año.

Colaboración y/o complementariedad con la acción de la Administración Local: (Actividades en colaboración con programas municipales: Fiestas, Cultura, etc.). Número de actividades propuestas, que contribuyen a ampliar la oferta cultural municipal. 2 puntos por cada actividad diferente hasta un máximo de 8 puntos.

Permanencia del proyecto, continuidad en el tiempo: 1 punto por cada año, hasta un máximo de 8 puntos.

N.º de destinatarios totales de las actividades previstos. Hasta 4 puntos 100 o menos de 100 (1 punto)

Entre 101 y 200 (2 puntos)

Entre 201 y 500 (3 puntos)

Más de 500 (4 puntos)

Originalidad de la propuesta y su papel innovador: 1 punto por cada actividad que se considere original e innovadora respecto a las presentadas por el resto de las asociaciones, hasta un máximo de 4 puntos.

Proyectos que promocionan la ciudad de Barbastro fuera del municipio: 1 punto por cada actividad diferente hasta un máximo de 6 puntos.

Por actividades culturales previstas para 2025, abiertas al público en general, que queden claramente justificadas, 2 puntos por cada actividad diferente hasta un máximo de 10 puntos.

No obtendrán subvención aquellos programas que no alcancen una puntuación mínima de 30 puntos.

La concesión de las ayudas se determinará por orden decreciente de puntuación, hasta agotar el presupuesto disponible, sin que el importe individualizado pueda ser superior al importe solicitado, ni al importe máximo de subvención establecido en las presentes bases.

11.- Resolución del procedimiento

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de tres meses. El plazo se computará a partir de la publicación de la correspondiente convocatoria. Transcurrido el plazo máximo sin que se haya notificado la resolución, los interesados podrán entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La resolución de concesión pondrá fin a la vía administrativa, a efectos de la interposición de los recursos administrativos que procedan de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

12. Pago de la subvención

El pago de estas subvenciones se realizará en un pago único por la totalidad del importe concedido, mediante transferencia bancaria, a partir de la fecha de la resolución de concesión, sin que sea necesaria la constitución de garantías.

Barbastro, 14 de octubre de 2026. La Concejala de Cultura, Juventud y Educación, M.^a Pilar Abad Sallán.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4546

Barbastro

Secretaría

Delegación de competencia para celebración de matrimonio civil el 19 de octubre de 2026.

Delegación de competencia para celebración de matrimonio civil, en el concejal Lorenzo Borrue! Gámiz, el 19 de octubre de 2026.

Por la Alcaldía-Presidencia, con fecha 15 de Octubre de 2026, se ha dictado Decreto 3179/2026, cuya parte resolutive extractada dice:

“PRIMERO.- Delegar en el Concejal D. Lorenzo Borrue! Gámiz, la autorización para la celebración del matrimonio civil que tendrá lugar en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial entre **Alberto B.G. y Cinthia B.D.A.** el día 19 de octubre de 2026, a las 12 horas.

SEGUNDO.- Publicar en el BOP extracto del presente Decreto.”

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Barbastro, 15 de octubre de 2026. Alcalde-Presidente, Fernando Torres Chavarria.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4547

Barbuñales

Secretaría

Aprobación inicial modificación presupuestaria 7/2026

Aprobación inicial modificación presupuestaria 7/2026 de crédito extraordinario

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 14 de octubre de 2026, ha aprobado inicialmente el expediente 7/2026 de Modificación Presupuestaria del Ayuntamiento de Barbuñales para el ejercicio 2026.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes 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 expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta Modificación Presupuestaria.

Barbuñales, 15 de octubre de 2026. El Alcalde, Antonio Demetrio Garcés Lasús.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4548

Barbuñales

Secretaría

Aprobación inicial modificación presupuestaria 6/2026

Aprobación inicial modificación presupuestaria 6/2026 de suplemento de créditos

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 14 de octubre de 2026, ha aprobado inicialmente el expediente 6/2026 de Modificación Presupuestaria del Ayuntamiento de Barbuñales para el ejercicio 2026.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes 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 expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta Modificación Presupuestaria.

Barbuñales, 15 de octubre de 2026. El Alcalde, Antonio Demetrio Garcés Lasús.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4549

Benasque

Secretaría

Resolución alegaciones y aprobación definitiva creación servicio de transporte público municipal Telecabina Benasque Cerler

Acuerdo de Pleno de 9 de octubre de 2026 por el que se resuelven alegaciones y aprueba definitivamente la creación de servicio de transporte público municipal en Telecabina entre Benasque y Cerler

1.- 1549578R Resolución alegaciones y aprobación definitiva Creación Servicio Público Transporte por Cable Telecabina Benasque Cerler

Sentido del voto			Mayoría absoluta
A Favor: 7	En contra:	Abstenciones: 4	Ausentes:
PP		PSOE	
PAR			

ANTECEDENTES

1.- En la sesión plenaria del Ayuntamiento de Benasque de fecha 30 de julio de 2.025 se adoptó, entre otros acuerdos, la creación de una Comisión de Estudio sobre el establecimiento por el Ayuntamiento del servicio público de transporte en telecabina entre Benasque y Cerler en régimen de libre concurrencia.

2.- Tras la realización de ese análisis se incorporan en fecha 7 de agosto de 2.026 al expediente la propuesta de memoria justificativa y el estudio de viabilidad económico-financiera que se someten a la consideración y decisión de la Comisión de Estudio en su sesión celebrada el día 10 de agosto de 2.026, en orden a la ponderación del establecimiento del servicio como posibilidad de ofrecimiento de una alternativa de movilidad sostenible, con un carácter complementario dentro del sistema de transportes público municipal; la competencia del Ayuntamiento de Benasque, si así lo considera oportuno, para declarar ese servicio de transporte como un servicio público, así como para decidir la reglamentación y la ordenación de la gestión del mismo; y la estimación de la prestación del servicio a través de la modalidad de su gestión mediante contrato de servicios en el período de arranque, atendida la falta de medios suficientes y adecuados al efecto en el Ayuntamiento de Benasque, y atendido el alcance de determinadas subvenciones concedidas por la Administración Autonómica para cubrir eventuales déficits de explotación. Todo ello a partir de las

consideraciones, recomendaciones y conclusiones del indicado estudio de viabilidad económico-financiera, que resulta en su punto 8.8, del siguiente tenor literal:

"[...] Con el objeto de evaluar la viabilidad económica del Servicio Público de transporte en telecabinas entre Benasque y Cerler, se ha analizado la rentabilidad del mismo bajo los escenarios de explotación y de demanda efectiva de usuarios que a continuación se expondrán, tomando como punto de partida un escenario que se considera cauteloso con arreglo a un principio de prudencia (apertura por temporada con 1.908 horas y demanda potencial inicial de 100.000 usuarios).

Dado que los ingresos de explotación dependen de forma directa y primordial del número de usuarios transportados, mientras que una parte significativa de los costes (personal, mantenimiento y energía eléctrica), presenta un carácter esencialmente fijo o poco dependiente de la demanda, se ha considerado necesario contrastar la sensibilidad económica del servicio frente a desviaciones en la previsión de usuarios.

A tal efecto, para el escenario de explotación se han estudiado los siguientes supuestos de demanda, expresados como porcentaje sobre el número de usuarios estimado en la horquilla comprendida entre el escenario inicial del que se parte (100.000 usuarios) y la prognosis de la evolución del mercado potencial que se considera analizable en función del número de habitantes del Valle de Benasque y el número de visitantes que recibe a lo largo del año (entre 250.000 y 300.000 usuarios).

De este modo, el análisis no se limita a una hipótesis conservadora o, en contra, a una optimista de funcionamiento a plena demanda, sino que incorpora escenarios intermedios y desfavorables.

El estudio comparativo de ingresos y costes, para cada escenario de explotación y número de usuarios, posibilita determinar si el servicio resulta rentable, equilibrado o deficitario, y en qué medida la viabilidad económica del mismo queda condicionada por la evolución real de la demanda [...]

El análisis de los diferentes escenarios estudiados evidencia que el servicio depende fuertemente del número de usuarios. La sensibilidad económica frente a reducciones de demanda muestra que el umbral de viabilidad económica se sitúa en el 80% de la demanda prevista en 250.000 usuarios estimados en función del número de habitantes del Valle de Benasque y el número de visitantes que recibe la estación de Cerler y el propio Valle a lo largo del año.

Dicho análisis evidencia asimismo que, en el caso de gestión mediante contratación con entidad no municipal, si se considera adicionalmente la capacidad publicitaria estimada en el punto 6.2 anterior a partir de las hipótesis y supuestos atinentes a la posibilidad de obtener mediante la explotación publicitaria de los espacios disponibles o a través del patrocinio entre 125.000 y 300.000 euros anuales (IVA no incluido) en función del grado de desarrollo comercial que decidiera implantar el operador, el umbral de viabilidad económica podría alcanzarse incluso en los escenarios desglosados entre 100.000 y 175.000 usuarios que se han analizado.

Y, en todo caso, en el supuesto de producirse eventuales evoluciones deficitarias en los ejercicios objeto de análisis 2.026 a 2.028, tales hipotéticos escenarios quedarían vinculados a la política presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Aragón en la medida que, por un lado, conforme a lo establecido en el Decreto-Ley 1/2.026, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón (publicado en el BOA de 12/6/26), y por Orden del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptada el 27/7/26 se ha concedido al Ayuntamiento de Benasque una subvención por importe de 678.510,54 €, en el marco de los objetivos y requisitos de la actividad de fomento para el ámbito autonómico, con el objeto que sigue: "[...] el objeto de la subvención será financiar las compensaciones, correspondientes al ejercicio 2026, por la imposición de las obligaciones de servicio público que deriven del contrato de gestión del servicio público de transporte por cable prestado entre Benasque y Cerler mediante una telecabinas monocable de titularidad del Ayuntamiento de Benasque. La cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]"

Y en la medida en que, por otra Orden del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptada el 31/7/26 se ha concedido al Ayuntamiento de Benasque una subvención adicional de carácter plurianual por importe de 1.723.537,84 €, con el objeto que sigue: "[...] el objeto de la subvención será financiar las compensaciones, correspondientes a los ejercicios 2.027 y 2.028, por la imposición de las obligaciones de servicio público que deriven del contrato de gestión del servicio público de transporte por

cable prestado entre Benasque y Cerler mediante una telecabina monocable de titularidad del Ayuntamiento de Benasque. La cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones

económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]”.

Se trata de subvenciones que se han concedido efectivamente y se toman por consiguiente en consideración a los efectos de este estudio de viabilidad económico-financiero, en tanto que su otorgamiento no obsta a que el Ayuntamiento de Benasque mantenga el control sobre el establecimiento y las condiciones de la prestación y explotación del servicio público de transporte en cuestión [...]”.

3.- Con fecha 7 de agosto de 2.026 se incorporan asimismo al expediente los informes emitidos por la Secretaría-Intervención General del Ayuntamiento de Benasque sobre la verificación del cumplimiento de la normativa y los procedimientos aplicables a los aspectos jurídicos y de la gestión económica del sector público local concernidos en el presente procedimiento administrativo.

4.- Y, a partir de los antecedentes expuestos, en la sesión plenaria de 14 de agosto de 2.026 se adopta un acuerdo por el que se aprueba inicialmente el establecimiento por el Ayuntamiento de Benasque del servicio, así como su gestión mediante contrato de servicios en el arranque de su prestación.

Además de lo anterior, mediante ese mismo acuerdo plenario de 14/8/26, se decide también:

i) La ordenación de la incoación de procedimiento administrativo para la aprobación del reglamento regulador del servicio, así como la realización a tal efecto de la consulta pública previa del artículo 133.1 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ii) La incoación a su vez de procedimiento administrativo para la aprobación de la ordenanza reguladora del precio público a percibir de los usuarios del servicio, así como la realización a tal efecto de la consulta pública previa del precitado artículo 133.1 de la Ley 39/2.015.

Y iii) El sometimiento de este expediente a información pública.

5.- Sometido el expediente a información pública por anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca de 17 de agosto de 2.026, así como en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque en el período del 17/8/26 al 18/9/26, se presentan las alegaciones cuya relación sigue:

-Nº registro 3667 - ASOC SOS RIBAGORZA, Sánchez Andrés, Ricardo (Representante) - 27/08/2026.

-Nº Registro 3696 – Molina Gallego, Carlos - 31/08/2026.

-Nº registro 3699 - Llamas Zúñiga, Pilar - 31/08/2026.

-Nº registro 3748 - Gascón Vallés, Juan María - 03/09/2026.

-Nº registro 3819 - FOMENTO Y DESARROLLO DEL VALLE DE BENASQUE, SA, García Gómez, Ignacio Eduardo (Representante) - 10/09/2026.

-Nº registro 3990 - ASOC SOS RIBAGORZA, Sánchez Andrés, Ricardo (Representante) - 17/09/2026.

6.- Se incorporan al expediente los informes-propuestas técnico-jurídicos concernientes a la resolución de las alegaciones formuladas en el período de información pública, que se someten a la consideración y decisión de la Comisión de Estudio en su sesión celebrada el día 6 de octubre de 2.026, en orden a la ponderación de cuanto sigue:

“[...] ASOC SOS RIBAGORZA, Sánchez Andrés, Ricardo (Representante) - 27/08/2026

La entidad alegante solicita en síntesis el acceso al expediente y a documentación complementaria, ampliación del plazo y aclaraciones sobre la formación de la decisión, evolución de hipótesis económicas, financiación, vigilancia ambiental, futura contratación y antecedentes administrativos. Particularmente, indica que la documentación que se solicita se refiere a la “[...] Comisión de Estudio [...] financiación y decisiones municipales [...] evolución de las hipótesis económicas [...] vigilancia ambiental y explotación [...] contratación y seguridad [...] contratación o designación de los autores de los estudios [...]”.

El escrito termina con cinco peticiones finales que desarrollan las consecuencias pretendidas de las expresadas alegaciones que seguidamente se informan.

1.- *Por lo que respecta al alcance de la formalización del trámite de información pública, cabe informar que se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 205.2 a) de la Ley 7/1.999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón (Ley 7/99 en adelante), que especifica que el acuerdo inicial del Pleno requerirá la elaboración previa por una comisión nombrada al efecto de una memoria comprensiva de los aspectos sociales, financieros, técnicos y jurídicos de la actividad, la forma de gestión, la previsión de los ingresos y precio de los servicios ofertados y los supuestos de cese de la actividad.*

Y tal memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera en que aquella se sustenta han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación y, seguidamente, han sido sometidos a exposición pública por plazo no inferior a un mes a efectos de reclamaciones y sugerencias, conforme a lo establecido en el artículo 205.2 b) de dicha Ley 7/199, mediante su puesta a disposición en formato digital en la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque, según consta en el expediente.

2.- *En lo concerniente a las referencias de demanda, cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, fijan de forma expresa un escenario de referencia de explotación estacional de 188 días y 1.908 horas por temporada, partiendo de una demanda inicial de 100.000 usuarios. Las referencias a 250.000-300.000 usuarios corresponden al mercado potencial utilizado para realizar un análisis de sensibilidad del resultado económico. El propio estudio recomienda una fase inicial de gestión mediante contrato de servicios durante dos o tres años para contrastar esas hipótesis con datos reales. Y el hecho de que hayan podido elaborarse borradores preliminares o alternativas previas de trabajo que no tienen la condición objetiva de documento definitivo susceptible de sometimiento a información pública, no implica contradicción con lo anterior, ni constituye información que integre el expediente con arreglo a lo establecido en el artículo 70.4 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP en adelante).*

En fin, la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, cuantifican las hipótesis de referencia, los costes, ingresos previstos y ratio de cobertura, y analizan cómo evoluciona el resultado con la demanda. Esa es la información necesaria y legalmente exigible ex artículo 205 de la Ley 7/99 para comparar modalidades de gestión y justificar el establecimiento del servicio, mientras que la documentación administrativa correspondiente a la justificación del cumplimiento de la finalidad de las subvenciones que puedan concederse en aras a cubrir un eventual déficit de la explotación del servicio, no se integra en el presente expediente y habrá de aportarse, en su momento y caso, en el procedimiento presupuestario o contractual que corresponda.

Así, ha de diferenciarse en este orden, por un lado, la valoración de la conveniencia y oportunidad de la iniciativa de la prestación del servicio para los intereses públicos locales objeto del presente expediente a los efectos previstos en el artículo 205 de la Ley 7/99; y, por otro, la conceptualización de los gastos que puedan considerarse subvencionables a los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto Legislativo 2/2.023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón.

En efecto, la memoria y en particular el estudio de viabilidad económico-financiero aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, se refiere en su apartado 8.8 a las Órdenes del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptadas el 27/7/26 y 31/7/26 por las que el Gobierno de Aragón ha concedido al Ayuntamiento de Benasque subvenciones en el marco de los objetivos y requisitos de la actividad de fomento para el ámbito autonómico, con el objeto que sigue “[...] la cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]”, si bien precisándose en ese mismo apartado 8.8 del indicado estudio que su otorgamiento no obsta a que el Ayuntamiento de Benasque mantenga el control sobre el establecimiento y las condiciones de la prestación y explotación del servicio público de transporte.

De hecho, la expresada Orden de 31 de julio de 2026 prevé un período de elegibilidad de gastos subvencionables que abarca desde el 1 de enero de 2.027 hasta el 16 de abril de 2.028. En consecuencia, la eventual prestación del servicio durante los días y meses restantes del ejercicio 2.028 habría de contar con su respectiva cobertura presupuestaria, que podría provenir, en su caso, de una eventual modificación de aquellas Órdenes del Gobierno de Aragón de 27/7/26 y 31/7/26, o bien acomodarse con arreglo a los recursos del presupuesto municipal, o tener respaldo en general en los medios económicos que se reputen adecuados a tal efecto, en función de la duración del contrato que pueda formalizarse y de las eventuales prórrogas que pueda incluir. Todo lo que, se insiste, se sitúa extramuros del objeto del presente expediente.

Cabe informar por tanto y en conclusión que, como se ha indicado, será en los procedimientos administrativos atinentes a la adveración del cumplimiento de la finalidad de esas subvenciones que en su momento y caso se tramiten, y no en el presente expediente, donde habrá de evaluarse, cuando proceda, la correspondencia de los gastos subvencionables que allí se consideren con la naturaleza de la actividad subvencionada, así como su ajuste a la cuantía, período de elegibilidad, plazos de justificación y restantes obligaciones a que se ha sometido su otorgamiento.

3.- *La entidad alegante cuestiona la adaptación del Programa de Vigilancia Ambiental a la fase de explotación y se solicita documentación adicional sobre ruido, fauna, paisaje y molestias. Ante ello cabe informar que la Declaración de Impacto Ambiental publicada en el BOA de 22 de marzo de 2023 establece expresamente lo siguiente: “[...] 18. Se realizará la vigilancia ambiental de acuerdo al Programa de Vigilancia Ambiental incluido en el estudio de impacto ambiental, adaptándolo y ampliándolo a las determinaciones del presente condicionado, de forma que se concrete el seguimiento efectivo de las medidas preventivas y correctoras planteadas, defina responsable, métodos y periodicidad de los controles e informes, así como el método y la forma para la corrección de las desviaciones sobre lo previsto y la detección y corrección de los posibles impactos no previstos en el estudio de impacto ambiental. Este Programa de Vigilancia Ambiental tendrá una vigencia durante toda la fase de construcción; durante los primeros cinco años de explotación; y de dos años después la finalización de las labores de explotación y rehabilitación. El Programa de Vigilancia Ambiental asegurará el cumplimiento de las medidas contempladas en el estudio de impacto ambiental y en el presente condicionado. El Programa de Vigilancia Ambiental deberá prestar especial atención a la afección a vegetación natural, restauración y revegetación, ruido y molestias a fauna y ciudadanos, integración paisajística, y afecciones a la fauna catalogada como amenazada del entorno [...]”.*

Por tanto, la fase de explotación no queda al margen de control ambiental, si bien se considera que la concreción documental y el seguimiento de esa vigilancia ambiental tampoco constituyen cuestiones que hayan de integrarse en el presente expediente conforme a lo normado en el artículo 205 de la Ley 7/99.

4.- La entidad alegante solicita documentación sobre mantenimiento, inspección, emergencias, evacuación, rescate o accesibilidad.

Ante ello cabe informar que el tratamiento de esas cuestiones habrá de abordarse, según corresponda, en la articulación reglamentaria del servicio, en la documentación preparatoria correspondiente a la formalización del modo de gestión que finalmente resulte seleccionado, o en el marco de los mecanismos que se prevean para participar en el control de la fase de explotación y funcionamiento de la infraestructura.

Y, respecto a la documentación solicitada relativa a un eventual contrato de servicios para la gestión del servicio, o a los encargos o contrataciones de vocales asesores de la comisión de estudio, cabe informar que la licitación de la gestión del servicio, en el caso de que se decida promoverla a resultados de la finalización de este procedimiento administrativo, será objeto de un expediente contractual posterior, en el que habrán de incorporarse los documentos exigidos por la Ley 9/2017. En fin, las condiciones de ejecución, solvencia, criterios de adjudicación y régimen económico habrán de definirse allí. Y, todo ello, al igual que la documentación relativa a encargos profesionales, se considera que no forma parte del presente expediente administrativo, que, tal y como dispone el artículo 70.1 LPACAP, integra sólo aquellos “documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla”.

5.- Informado lo anterior, y en lo tocante a la solicitud de ampliación del período de información pública, cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, permiten identificar con precisión el objeto de dicho acuerdo, las modalidades ponderadas de gestión, las hipótesis de explotación y su repercusión económica, no apreciándose por tanto a priori motivos que justifiquen esa ampliación, que además se configura, no como un derecho automático del solicitante, sino como una facultad potestativa que a la Administración le cabe conceder si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de terceros ex artículo 32 LPACAP.

En fin, cabe informar que se estima que la realización del trámite de información pública ha propiciado el pleno cumplimiento de la función a la que está destinado, pues ha permitido la participación real y efectiva del público que, como la entidad alegante, ha podido formular cuantas alegaciones ha considerado oportunas.

6.- En cuanto al reconocimiento de la condición de interesado, cabe informar que el artículo 83.3 LPACAP dispone que “[...] **la comparecencia en el trámite de información pública no otorga, por sí misma, la condición de interesado.** No obstante, quienes presenten alegaciones u observaciones en este trámite tienen derecho a obtener de la Administración una respuesta razonada, que podrá ser común para todas aquellas alegaciones que planteen cuestiones sustancialmente iguales [...]”.

En este orden resulta de interés la resolución nº 49/2.017, de 15 de febrero, adoptada por la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso la Información Pública de Cataluña (expediente de reclamación nº 487/16), en la que se recogen las consideraciones que siguen:

“[...] No parece, en cambio, que se le tenga que reconocer la condición de interesada en el otro expediente tramitado por el Ayuntamiento, incoado por el acuerdo del Pleno de 28 de abril de 2016, y que es al que quiere tener acceso mediante la solicitud que es objeto de esta reclamación. Este segundo expediente, como se ha visto, no tiene por objeto aprobar ninguna resolución que pueda tener efectos jurídicos sobre la empresa reclamante, imponiéndole alguna obligación o reconociéndole algún derecho, ni afectar de forma particular a sus derechos o intereses, beneficiándola o perjudicándola. Se trata, simplemente, de un expediente destinado a estudiar “todas las alternativas de gestión del servicio público de abastecimiento de agua” (gestión directa por el propio municipio o gestión indirecta a través de un contratista privado, en sus diversas modalidades), analizando las ventajas y los inconvenientes de cada una de ellas, y a elaborar una memoria justificativa que exponga y pondere estas ventajas e inconvenientes [...]. **El interés que pueda tener la empresa reclamante en este expediente concreto no difiere sustancialmente, por lo tanto, del que corresponde a cualquier otra potencial empresa licitadora que aspire a gestionar el servicio en el futuro (en el caso de que el Ayuntamiento acabe optando por mantener la gestión indirecta), ni del que corresponde a cualquier vecino del municipio (los vecinos serán, en definitiva, quienes recibirán el servicio y experimentarán las ventajas o inconvenientes del modelo de gestión por el que acabe optando el municipio, razón por la que el citado artículo 160 ROAS obliga a abrir un trámite de información pública)** [...] Al no tener la condición de interesada debe negarse, por tanto, que la solicitud de acceso, y esta reclamación, hayan de regirse por la normativa de procedimiento administrativo y no por la LTAIPBG [...]”.

Así, proyectando estos criterios, cabe informar que a la aquí entidad alegante le fue reconocida la condición de interesado en el expediente atinente a la aprobación del proyecto de obras ordinarias del telecabin

porque, en ese supuesto, se consideró que la Asociación SOS Ribagorza tiene entre sus fines declarados la protección del medio ambiente, y que aquel proyecto, en tanto que venía precedido de una declaración de impacto ambiental, mostraba una afección en esa materia que hacía procedente el reconocimiento solicitado a tal efecto.

Sin embargo, en el caso del expediente que ahora nos ocupa, cabe informar que no se considera que se tenga que reconocer a la entidad alegante la condición de interesada en la medida que, como se indica en aquella resolución nº 49/17, se trata igualmente de un expediente destinado a estudiar la procedencia del establecimiento y las alternativas de gestión del servicio público desde la perspectiva de la normativa local reguladora de esta materia. Motivo por el que tampoco aquí se aprecia que el interés de la entidad alegante difiera del que correspondería a cualquier potencial usuario del servicio público de transporte.

No obstante lo anterior, y en aras a la mayor transparencia, cabe informar que puede considerarse oportuno que se acompañe a la notificación de la decisión que se adopte sobre estas alegaciones el índice correspondiente al presente expediente a fin de procurar el acceso a los documentos integrantes del mismo que la entidad alegante estime conveniente consultar, previa solicitud de su puesta a disposición en formato papel o digital, según su necesidad.

7.- Finalmente, en lo que concierne a la petición de documentación ajena a este expediente, nada más procede informar aquí, sin perjuicio de que el Ayuntamiento de Benasque dé curso a esas solicitudes y las resuelva mediante un procedimiento administrativo independiente en materia de acceso, tal y como corresponda con arreglo a lo establecido en la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

Por todo lo indicado, se propone desestimar estas alegaciones en los términos y sin perjuicio de las advertencias y consideraciones expuestas.

SEGUNDO.- -Nº Registro 3696 – Molina Gallego, Carlos - 31/08/2026.

Se formulan alegaciones que en síntesis se refieren a la suficiencia de la información, afección acústica, inundabilidad, aparcamiento, accesos viarios y peatonales, movilidad y al supuesto carácter prematuro de la aprobación definitiva del Reglamento.

El escrito termina con dieciséis peticiones finales, y seis más en un otrosí adicional, que desarrollan las consecuencias pretendidas de las expresadas alegaciones que seguidamente se informan.

1.- Por lo que respecta al alcance de la formalización del trámite de información pública, cabe informar que se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 205.2 a) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón (Ley 7/99 en adelante), que especifica que el acuerdo inicial del Pleno requerirá la elaboración previa por una comisión nombrada al efecto de una memoria comprensiva de los aspectos sociales, financieros, técnicos y jurídicos de la actividad, la forma de gestión, la previsión de los ingresos y precio de los servicios ofertados y los supuestos de cese de la actividad.

Y tal memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera en que aquella se sustenta han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación y, seguidamente, han sido sometidos a exposición pública por plazo no inferior a un mes a efectos de reclamaciones y sugerencias, conforme a lo establecido en el artículo 205.2 b) de dicha Ley 7/99, mediante su puesta a disposición en formato digital en la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque, según consta en el expediente.

2.- Dado que se solicita una evaluación acústica específica que integre telecabina, estación inferior, aparcamiento, tráfico rodado y tránsito peatonal, ante ello cabe informar que se ha comprobado que, con ocasión de la interposición de los recursos administrativos que se presentaron frente al acto administrativo aprobatorio del proyecto de obras ordinarias del telecabina, se emitió un informe técnico en el mes de julio de 2024 por la ingeniería autora de dicho proyecto, en el que aparte de consignar que “[...] en el condicionado de la DIA no se exige en ningún momento la exigencia de llevar a cabo un estudio de ruidos [...]”, se justificaba técnicamente que “[...] los estudios previos de ruidos sólo se realizan sobre prototipos industriales ya construidos, o mediante simulación empleando métodos matemáticos. Dada la configuración de un sistema de transporte por cable, es impropio realizar estudios previos de vientos. Sí que se hace análisis de vientos sobre instalaciones ya construidas, y de la experiencia de estos análisis es por lo que se indica que los niveles de ruidos durante la fase de explotación a una altura de medida de 1,6 m del suelo, un tiempo de medida de 30 segundos y con la velocidad máxima de la instalación a 6 m/s. se obtienen unos valores a una distancia de

la estación de 20 m y 50 m son respectivamente 65 dB y 55 dB. **Se estaría por lo tanto en niveles en los que la OMS clasifica ambientes poco ruidosos.** También aclarar que las cabinas no pasan por ningún tren de engranajes sobre las pilonas, sino sobre un sistema amortiguado de ruedas recubiertos de bandajes de goma. De los análisis comparativos realizados, el nivel de ruido máximo producido por el paso de una cabina sobre una pila es 53 dB a 20 m [...].”

Y, en fin, por lo demás cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente no sustituyen a la evaluación ambiental efectuada en su día, ni tienen por objeto realizar una evaluación acústica conjunta de actividades, que exceden del alcance del contenido normativo al que se refiere el precitado artículo 205 de la Ley 7/99.

3.- El alegante solicita documentación sobre accesos, aparcamientos, prescripciones ambientales o condiciones de inundabilidad

Ante ello cabe informar que el alegante se refiere a elementos o actuaciones que disponen o deberán disponer de sus propios proyectos, autorizaciones y procedimientos, sin que ello implique que su completa tramitación haya de integrarse en el presente expediente económico-funcional atinente a la valoración de la procedencia del establecimiento del servicio, por exceder del alcance del contenido normativo al que se refiere el precitado artículo 205 de la Ley 7/99.

Sin perjuicio de ello, y en lo tocante a la concreta consideración del alegante en la que toma como referencia la capacidad máxima de transporte de la instalación para cuestionar la disponibilidad y suficiencia de aparcamiento, cabe informar que la capacidad nominal de 2.400 personas/hora es una característica técnica máxima del sistema, no una previsión de demanda efectiva ni de afluencia simultánea. De hecho, el estudio de viabilidad económico-financiero aprobado inicialmente aplica como hipótesis de partida la estimación de 100.000 usuarios distribuidos a lo largo de 1.908 horas de funcionamiento anual y realiza análisis de sensibilidad para valorar desviaciones. Y, que, por tanto, no se considera técnicamente correcto dimensionar la demanda ordinaria del servicio suponiendo la utilización continuada de su capacidad máxima teórica.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

4.- Informado lo anterior, y en lo tocante a la solicitud de ampliación del período de información pública, cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, permiten identificar con precisión el objeto de dicho acuerdo, las modalidades ponderadas de gestión, las hipótesis de explotación y su repercusión económica, no apreciándose por tanto a priori motivos que justifiquen esa ampliación, que además se configura, no como un derecho automático del solicitante, sino como una facultad potestativa que a la Administración le cabe conceder si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de terceros ex artículo 32 LPACAP.

En fin, cabe informar que se estima que la realización del trámite de información pública ha propiciado el pleno cumplimiento de la función a la que está destinado, pues ha permitido la participación real y efectiva del público que, como la entidad alegante, ha podido formular cuantas alegaciones ha considerado oportunas.

Y, en lo tocante a la solicitud de suspensión de “[...] la tramitación conducente a la aprobación definitiva del Reglamento de usuarios de la telecabina Benasque-Cerler [...]”, hasta que se incorporen diversos documentos y actuaciones, cabe informar que tal petición parte de una premisa que no se corresponde con el objeto del presente expediente. El acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 no ha aprobado ningún reglamento, sólo ha ordenado incoar un procedimiento administrativo independiente para su elaboración. Por tanto, el proyecto de Reglamento habrá de seguir su propia tramitación y podrá ser objeto de las alegaciones que procedan cuando se someta al trámite de información pública correspondiente.

5.- En cuanto al reconocimiento de la condición de interesado, cabe informar que el artículo 83.3 LPACAP dispone que “[...] la comparecencia en el trámite de información pública no otorga, por sí misma, la

condición de interesado. No obstante, quienes presenten alegaciones u observaciones en este trámite tienen derecho a obtener de la Administración una respuesta razonada, que podrá ser común para todas aquellas alegaciones que planteen cuestiones sustancialmente iguales [...].”

En este orden resulta de interés la resolución nº 49/2.017, de 15 de febrero, adoptada por la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso la Información Pública de Cataluña (expediente de reclamación nº 487/16), en la que se recogen las consideraciones que siguen:

“[...] No parece, en cambio, que se le tenga que reconocer la condición de interesada en el otro expediente tramitado por el Ayuntamiento, incoado por el acuerdo del Pleno de 28 de abril de 2016, y que es al que quiere tener acceso mediante la solicitud que es objeto de esta reclamación. Este segundo expediente, como se ha visto, no tiene por objeto aprobar ninguna resolución que pueda tener efectos jurídicos sobre la empresa reclamante, imponiéndole alguna obligación o reconociéndole algún derecho, ni afectar de forma particular a sus derechos o intereses, beneficiándola o perjudicándola. Se trata, simplemente, de un expediente destinado a estudiar “todas las alternativas de gestión del servicio público de abastecimiento de agua” (gestión directa por el propio municipio o gestión indirecta a través de un contratista privado, en sus diversas modalidades), analizando las ventajas y los inconvenientes de cada una de ellas, y a elaborar una memoria justificativa que exponga y pondere estas ventajas e inconvenientes [...]. **El interés que pueda tener la empresa reclamante en este expediente concreto no difiere sustancialmente, por lo tanto, del que corresponde a cualquier otra potencial empresa licitadora que aspire a gestionar el servicio en el futuro (en el caso de que el Ayuntamiento acabe optando por mantener la gestión indirecta), ni del que corresponde a cualquier vecino del municipio (los vecinos serán, en definitiva, quienes recibirán el servicio y experimentarán las ventajas o inconvenientes del modelo de gestión por el que acabe optando el municipio, razón por la que el citado artículo 160 ROAS obliga a abrir un trámite de información pública)** [...] Al no tener la condición de interesada debe negarse, por tanto, que la solicitud de acceso, y esta reclamación, hayan de regirse por la normativa de procedimiento administrativo y no por la LTAIPBG [...].”

Así, proyectando estos criterios, cabe informar que no se considera que se tenga que reconocer al alegante la condición de interesado, “[...] atendiendo a la ubicación de su vivienda en la calle Mirador de Cerler nº 9, a menos de 100 metros de la estación inferior y directamente afectada por los accesos rodados y peatonales [...]” como insta, en la medida que, según se indica en aquella resolución nº 49/17, se trata igualmente de un expediente destinado a estudiar la procedencia del establecimiento y las alternativas de gestión del servicio público desde la perspectiva de la normativa local reguladora de esta materia. Motivo por el que tampoco aquí se aprecia que el interés del alegante difiera del que correspondería a cualquier otro potencial usuario del servicio público de transporte.

No obstante lo anterior, y en aras a la mayor transparencia, cabe informar que puede considerarse oportuno que se acompañe a la notificación de la decisión que se adopte sobre estas alegaciones el índice correspondiente al presente expediente a fin de procurar el acceso a los documentos integrantes del mismo que el alegante estime conveniente consultar, previa solicitud de su puesta a disposición en formato papel o digital, según su necesidad.

6.- Finalmente, en lo que concierne a la petición de documentación ajena a este expediente, nada más procede informar aquí, sin perjuicio de que el Ayuntamiento de Benasque dé curso a esas solicitudes y las resuelva mediante un procedimiento administrativo independiente en materia de acceso, tal y como corresponda con arreglo a lo establecido en la Ley 8/2.015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

Por todo lo indicado, se propone desestimar estas alegaciones en los términos y sin perjuicio de las advertencias y consideraciones expuestas.

TERCERO.- Nº registro 3699 - Llamas Zúñiga, Pilar - 31/08/2026.

Se formulan alegaciones que en síntesis se refieren a la petición de documentación adicional atinente a “[...] trabajos de la Comisión de Estudio [...] solicitudes de financiación y cambios producidos durante su tramitación [...] estudios de viabilidad y datos económicos utilizados [...] financiación prevista para cubrir el déficit de explotación [...] funcionamiento del servicio, seguridad y seguimiento ambiental [...] preparación del contrato de servicios [...]”.

El escrito termina con cinco peticiones finales que desarrollan las consecuencias pretendidas de las expresadas alegaciones que seguidamente se informan.

1.- Por lo que respecta al alcance de la formalización del trámite de información pública, cabe informar que se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 205.2 a) de la Ley 7/1.999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón (Ley 7/99 en adelante), que especifica que el acuerdo inicial del Pleno requerirá la elaboración previa por una comisión nombrada al efecto de una memoria comprensiva de los aspectos sociales, financieros, técnicos y jurídicos de la actividad, la forma de gestión, la previsión de los ingresos y precio de los servicios ofertados y los supuestos de cese de la actividad.

Y tal memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera en que aquella se sustenta han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación y, seguidamente, han sido sometidos a exposición pública por plazo no inferior a un mes a efectos de reclamaciones y sugerencias, conforme a lo establecido en el artículo 205.2 b) de dicha Ley 7/199, mediante su puesta a disposición en formato digital en la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque, según consta en el expediente.

2.- En lo concerniente a las referencias de demanda, la alegante solicita explicación sobre el paso desde referencias previas a una posible apertura anual y contratos de distinta duración. Ante ello cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, fijan de forma expresa un escenario de referencia de explotación estacional de 188 días y 1.908 horas por temporada, partiendo de una demanda inicial de 100.000 usuarios. Las referencias a 250.000-300.000 usuarios corresponden al mercado potencial utilizado para realizar un análisis de sensibilidad del resultado económico. El propio estudio recomienda una fase inicial de gestión mediante contrato de servicios durante dos o tres años para contrastar esas hipótesis con datos reales. Y el hecho de que hayan podido elaborarse borradores preliminares o alternativas previas de trabajo que no tienen la condición objetiva de documento definitivo susceptible de sometimiento a información pública, no implica contradicción con lo anterior, ni constituye información que integre el expediente con arreglo a lo establecido en el artículo 70.4 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP en adelante).

La alegante cita referencias a 95.000, 100.000 y 250.000 usuarios y se solicita aclarar qué cifra se utiliza finalmente. Ante ello cabe informar que no existe contradicción entre dichas magnitudes. La memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera aprobados inicialmente parten de una demanda inicial de 100.000 usuarios. Para el cálculo de ingresos, se considera que un 5 % corresponde a colectivos con bonificación total, resultando 95.000 usuarios generadores de ingresos sobre los que se distribuyen las modalidades tarifarias. Y, como ya se ha indicado, la cifra de 250.000-300.000 usuarios se utiliza como referencia del mercado potencial para el análisis de sensibilidad. Por tanto, cada cifra responde a una finalidad distinta y queda identificada en los documentos que han sido sometidos a información pública.

En fin, la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, cuantifican las hipótesis de referencia, los costes, ingresos previstos y ratio de cobertura, y analizan cómo evoluciona el resultado con la demanda. Esa es la información necesaria y legalmente exigible ex artículo 205 de la Ley 7/99 para comparar modalidades de gestión y justificar el establecimiento del servicio, mientras que la documentación administrativa correspondiente a la justificación del cumplimiento de la finalidad de las subvenciones que puedan concederse en aras a cubrir un eventual déficit de la explotación del servicio, no se integra en el presente expediente y habrá de aportarse, en su momento y caso, en el procedimiento presupuestario o contractual que corresponda.

Así, ha de diferenciarse en este orden, por un lado, la valoración de la conveniencia y oportunidad de la iniciativa de la prestación del servicio para los intereses públicos locales objeto del presente expediente a los efectos previstos en el artículo 205 de la Ley 7/99; y, por otro, la conceptualización de los gastos que puedan considerarse subvencionables a los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto Legislativo 2/2.023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón.

En efecto, la memoria y en particular el estudio de viabilidad económico-financiero aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, se refiere en su apartado 8.8 a las Órdenes del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptadas el 27/7/26 y 31/7/26 por las que el Gobierno de Aragón ha concedido al Ayuntamiento de Benasque subvenciones en el marco de los objetivos y requisitos de la actividad de fomento para el ámbito autonómico, con el objeto que sigue "[...] la cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]", si bien precisándose en ese

mismo apartado 8.8 del indicado estudio que su otorgamiento no obsta a que el Ayuntamiento de Benasque mantenga el control sobre el establecimiento y las condiciones de la prestación y explotación del servicio público de transporte.

De hecho, la expresada Orden de 31 de julio de 2026 prevé un período de elegibilidad de gastos subvencionables que abarca desde el 1 de enero de 2.027 hasta el 16 de abril de 2.028. En consecuencia, la eventual prestación del servicio durante los días y meses restantes del ejercicio 2.028 habría de contar con su respectiva cobertura presupuestaria, que podría provenir, en su caso, de una eventual modificación de aquellas Órdenes del Gobierno de Aragón de 27/7/26 y 31/7/26, o bien acomodarse con arreglo a los recursos del presupuesto municipal, o tener respaldo en general en los medios económicos que se reputen adecuados a tal efecto, en función de la duración del contrato que pueda formalizarse y de las eventuales prórrogas que pueda incluir. Todo lo que, se insiste, se sitúa extramuros del objeto del presente expediente.

Cabe informar por tanto y en conclusión que, como se ha indicado, será en los procedimientos administrativos atinentes a la adveración del cumplimiento de la finalidad de esas subvenciones que en su momento y caso se tramiten, y no en el presente expediente, donde habrá de evaluarse, cuando proceda, la correspondencia de los gastos subvencionables que allí se consideren con la naturaleza de la actividad subvencionada, así como su ajuste a la cuantía, período de elegibilidad, plazos de justificación y restantes obligaciones a que se ha sujetado su otorgamiento.

3.- *La entidad alegante solicita documentación sobre mantenimiento, averías, emergencias, evacuación, rescate o accesibilidad.*

Ante ello cabe informar que el tratamiento de esas cuestiones habrá de abordarse, según corresponda, en la articulación reglamentaria del servicio, en la documentación preparatoria correspondiente a la formalización del modo de gestión que finalmente resulte seleccionado, o en el marco de los mecanismos que se prevean para participar en el control de la fase de explotación y funcionamiento de la infraestructura.

Y, respecto a la documentación solicitada relativa a un eventual contrato de servicios para la gestión del servicio, cabe informar que la licitación de la gestión del servicio, en el caso de que se decida promoverla a resultas de la finalización de este procedimiento administrativo, será objeto de un expediente contractual posterior, en el que habrán de incorporarse los documentos exigidos por la Ley 9/2017. En fin, las condiciones de ejecución, solvencia, criterios de adjudicación y régimen económico habrán de definirse allí. Y, todo ello, no forma parte del presente expediente administrativo, que, tal y como dispone el artículo 70.1 LPACAP, integra sólo aquellos "documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla".

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

4.- Informado lo anterior, y en lo tocante a la solicitud de ampliación del período de información pública, cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico- financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, permiten identificar con precisión el objeto de dicho acuerdo, las modalidades ponderadas de gestión, las hipótesis de explotación y su repercusión económica, no apreciándose por tanto a priori motivos que justifiquen esa ampliación, que además se configura, no como un derecho automático del solicitante, sino como una facultad potestativa que a la Administración le cabe conceder si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de terceros ex artículo 32 LPACAP.

En fin, cabe informar que se estima que la realización del trámite de información pública ha propiciado el pleno cumplimiento de la función a la que está destinado, pues ha permitido la participación real y efectiva del público que, como la alegante, ha podido formular cuantas alegaciones ha considerado oportunas.

*5.- En cuanto al reconocimiento de la condición de interesado, cabe informar que el artículo 83.3 LPACAP dispone que “[...] **la comparecencia en el trámite de información pública no otorga, por sí misma, la condición de interesado.** No obstante, quienes presenten alegaciones u observaciones en este trámite tienen derecho a obtener de la Administración una respuesta razonada, que podrá ser común para todas aquellas alegaciones que planteen cuestiones sustancialmente iguales [...]”.*

En este orden resulta de interés la resolución nº 49/2.017, de 15 de febrero, adoptada por la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso la Información Pública de Cataluña (expediente de reclamación nº 487/16), en la que se recogen las consideraciones que siguen:

*“[...] No parece, en cambio, que se le tenga que reconocer la condición de interesada en el otro expediente tramitado por el Ayuntamiento, incoado por el acuerdo del Pleno de 28 de abril de 2016, y que es al que quiere tener acceso mediante la solicitud que es objeto de esta reclamación. Este segundo expediente, como se ha visto, no tiene por objeto aprobar ninguna resolución que pueda tener efectos jurídicos sobre la empresa reclamante, imponiéndole alguna obligación o reconociéndole algún derecho, ni afectar de forma particular a sus derechos o intereses, beneficiándola o perjudicándola. Se trata, simplemente, de un expediente destinado a estudiar “todas las alternativas de gestión del servicio público de abastecimiento de agua” (gestión directa por el propio municipio o gestión indirecta a través de un contratista privado, en sus diversas modalidades), analizando las ventajas y los inconvenientes de cada una de ellas, y a elaborar una memoria justificativa que exponga y pondere estas ventajas e inconvenientes [...] **El interés que pueda tener la empresa reclamante en este expediente concreto no difiere sustancialmente, por lo tanto, del que corresponde a cualquier otra potencial empresa licitadora que aspire a gestionar el servicio en el futuro (en el caso de que el Ayuntamiento acabe optando por mantener la gestión indirecta), ni del que corresponde a cualquier vecino del municipio (los vecinos serán, en definitiva, quienes recibirán el servicio y experimentarán las ventajas o inconvenientes del modelo de gestión por el que acabe optando el municipio, razón por la que el citado artículo 160 ROAS obliga a abrir un trámite de información pública)** [...] Al no tener la condición de interesada debe negarse, por tanto, que la solicitud de acceso, y esta reclamación, hayan de regirse por la normativa de procedimiento administrativo y no por la LTAIPBG [...]”.*

Así, proyectando estos criterios, cabe informar que no se considera que se tenga que reconocer a la alegante la condición de interesada, porque aduzca que interviene “[...] como vecino/a de Benasque, potencial usuario/a y persona directamente interesada en la forma en que se organice, financie y preste este servicio público [...]”, en la medida que, como se indica en aquella resolución nº 49/17, se trata igualmente de un expediente destinado a estudiar la procedencia del establecimiento y las alternativas de gestión del servicio público desde la perspectiva de la normativa local reguladora de esta materia. Motivo por el que tampoco aquí se aprecia que el interés de la alegante difiera del que correspondería a cualquier otro potencial usuario del servicio público de transporte.

No obstante lo anterior, y en aras a la mayor transparencia, cabe informar que puede considerarse oportuno que se acompañe a la notificación de la decisión que se adopte sobre estas alegaciones el índice correspondiente al presente expediente a fin de procurar el acceso a los documentos integrantes del mismo que la alegante estime conveniente consultar, previa solicitud de su puesta a disposición en formato papel o digital, según su necesidad.

6.- Finalmente, en lo que concierne a la petición de documentación ajena a este expediente, nada más procede informar aquí, sin perjuicio de que el Ayuntamiento de Benasque dé curso a esas solicitudes y las resuelva mediante un procedimiento administrativo independiente en materia de acceso, tal y como corresponda con arreglo a lo establecido en la Ley 8/2.015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

Por todo lo indicado, se propone desestimar estas alegaciones en los términos y sin perjuicio de las advertencias y consideraciones expuestas.

CUARTO.- Nº registro 3748 - Gascón Vallés, Juan María - 03/09/2026.

El escrito formula alegaciones que en síntesis se refieren a la petición de documentación adicional atinente a "[...] antecedentes administrativos, técnicos y económicos del proyecto, de los trabajos e informes realizados durante su tramitación, de su financiación y de las condiciones generales previstas para su organización, funcionamiento y gestión [...]".

El escrito termina con cinco peticiones finales que desarrollan las consecuencias pretendidas de las expresadas alegaciones que seguidamente se informan.

1.- *Por lo que respecta al alcance de la formalización del trámite de información pública, cabe informar que se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 205.2 a) de la Ley 7/1.999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón (Ley 7/99 en adelante), que especifica que el acuerdo inicial del Pleno requerirá la elaboración previa por una comisión nombrada al efecto de una memoria comprensiva de los aspectos sociales, financieros, técnicos y jurídicos de la actividad, la forma de gestión, la previsión de los ingresos y precio de los servicios ofertados y los supuestos de cese de la actividad.*

Y tal memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera en que aquella se sustenta han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación y, seguidamente, sometidos a exposición pública por plazo no inferior a un mes a efectos de reclamaciones y sugerencias, conforme a lo establecido en el artículo 205.2 b) de dicha Ley 7/199, mediante su puesta a disposición en formato digital en la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque, según consta en el expediente.

El objeto del trámite de información pública no es reproducir la totalidad de antecedentes de todos los procedimientos relacionados con la infraestructura, sino permitir formular alegaciones sobre el expediente sometido a aprobación. Tal y como dispone el artículo 70.1 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP en adelante), el expediente lo integran sólo aquellos "documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla". Y la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera aprobados inicialmente identifican y cuantifican las hipótesis de referencia, los costes, ingresos previstos y ratio de cobertura, y analizan cómo evoluciona el resultado con la demanda. Esa es la información necesaria y legalmente exigible ex artículo 205 de la Ley 7/99 para comparar modalidades de gestión y justificar el establecimiento del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

2.- *Informado lo anterior, y en lo tocante a la solicitud de ampliación del período de información pública, cabe informar que la memoria y el estudio de viabilidad económico financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, permiten identificar con precisión el objeto de dicho acuerdo, las modalidades ponderadas de gestión, las hipótesis de explotación y su repercusión económica, no apreciándose por tanto a priori motivos que justifiquen esa ampliación, que además se configura, no como un derecho automático del solicitante, sino como una facultad potestativa que a la Administración le cabe conceder si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de terceros ex artículo 32 LPACAP.*

En fin, cabe informar que la realización del trámite de información pública ha propiciado el pleno cumplimiento de la función a la que está destinado, pues ha permitido la participación real y efectiva del público que, como el alegante, ha podido formular cuantas alegaciones ha considerado oportunas.

3.- En cuanto al reconocimiento de la condición de interesado, cabe informar que el artículo 83.3 LPACAP dispone que “[...] **la comparecencia en el trámite de información pública no otorga, por sí misma, la condición de interesado.** No obstante, quienes presenten alegaciones u observaciones en este trámite tienen derecho a obtener de la Administración una respuesta razonada, que podrá ser común para todas aquellas alegaciones que planteen cuestiones sustancialmente iguales [...]”.

En este orden resulta de interés la resolución nº 49/2.017, de 15 de febrero, adoptada por la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso la Información Pública de Cataluña (expediente de reclamación nº 487/16), en la que se recogen las consideraciones que siguen: “[...] No parece, en cambio, que se le tenga que reconocer la condición de interesada en el otro expediente tramitado por el Ayuntamiento, incoado por el acuerdo del Pleno de 28 de abril de 2016, y que es al que quiere tener acceso mediante la solicitud que es objeto de esta reclamación. Este segundo expediente, como se ha visto, no tiene por objeto aprobar ninguna resolución que pueda tener efectos jurídicos sobre la empresa reclamante, imponiéndole alguna obligación o reconociéndole algún derecho, ni afectar de forma particular a sus derechos o intereses, beneficiándola o perjudicándola. Se trata, simplemente, de un expediente destinado a estudiar “todas las alternativas de gestión del servicio público de abastecimiento de agua” (gestión directa por el propio municipio o gestión indirecta a través de un contratista privado, en sus diversas modalidades), analizando las ventajas y los inconvenientes de cada una de ellas, y a elaborar una memoria justificativa que exponga y pondere estas ventajas e inconvenientes [...] El interés que pueda tener la empresa reclamante en este expediente concreto no difiere sustancialmente, por lo tanto, del que corresponde a cualquier otra potencial empresa licitadora que aspire a gestionar el servicio en el futuro (en el caso de que el Ayuntamiento acabe optando por mantener la gestión indirecta), ni del que corresponde a cualquier vecino del municipio (los vecinos serán, en definitiva, quienes recibirán el servicio y experimentarán las ventajas o inconvenientes del modelo de gestión por el que acabe optando el municipio, razón por la que el citado artículo 160 ROAS obliga a abrir un trámite de información pública) [...] Al no tener la condición de interesada debe negarse, por tanto, que la solicitud de acceso, y esta reclamación, hayan de regirse por la normativa de procedimiento administrativo y no por la LTAIPBG [...]”.

Así, proyectando estos criterios, cabe informar que no se considera que se tenga que reconocer al alegante la condición de interesado, porque aduzca que interviene “[...] en su condición de vecino/a de Benasque y potencial usuario/a del servicio [...]”, en la medida que, como se indica en aquella resolución nº 49 /17, se trata igualmente de un expediente destinado a estudiar la procedencia del establecimiento y las alternativas de gestión del servicio público desde la perspectiva de la normativa local reguladora de esta materia. Motivo por el que, tampoco aquí, se aprecia que el interés del alegante difiera del que corresponda a cualquier otro potencial usuario del servicio público de transporte.

No obstante lo anterior, y en aras a la mayor transparencia, cabe informar que puede considerarse oportuno que se acompañe a la notificación de la decisión que se adopte sobre estas alegaciones el índice correspondiente al presente expediente a fin de procurar el acceso a los documentos integrantes del mismo que el alegante estime conveniente consultar, previa solicitud de su puesta a disposición en formato papel o digital, según su necesidad.

4.- Finalmente, en lo que concierne a la petición de documentación ajena a este expediente, nada más procede informar aquí, sin perjuicio de que el Ayuntamiento de Benasque dé curso a esas solicitudes y las resuelva mediante un procedimiento administrativo específico e independiente en materia de acceso, tal y como corresponda con arreglo a lo establecido en la Ley 8/2.015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

Por todo lo indicado, se propone desestimar estas alegaciones en los términos y sin perjuicio de las advertencias y consideraciones expuestas.

QUINTO.- Nº registro 3819 - FOMENTO Y DESARROLLO DEL VALLE DE BENASQUE, SA, García Gómez, Ignacio Eduardo (Representante) - 10/09/2026

La entidad alegante se remite íntegramente, en el escrito presentado en el marco del expediente del establecimiento del servicio, a las observaciones formuladas el 28 de agosto de 2026 en las consultas públicas previas atinentes al reglamento regulador del servicio y a la ordenanza reguladora de los precios públicos a percibir de los usuarios del servicio.

I.- Por ello, se reproducen aquí los informes de valoración de esas observaciones que se han emitido para la sustanciación de tales consultas previas, como sigue.

A) Informe de valoración de la consulta pública previa atinente al reglamento regulador del servicio. *“Tras revisar y analizar las propuestas formuladas, ante todo se agradece la participación y, a continuación, se procede a su agrupación por criterio temático y a informarlas con ofrecimiento de las respuestas que siguen.*

1.- *Se propone reconocer en el reglamento una categoría específica de adquirente por volumen, con derechos propios, acuerdos marco, prioridad, interlocución diferenciada y condiciones particulares, en función de la relevancia de la estación de esquí en la demanda.*

Contestación. *Ante ello cabe informar que se toma en consideración la propuesta en cuanto a la conveniencia de prever mecanismos objetivos de adquisición de títulos por volumen. El estudio de viabilidad económico-financiera aprobado inicialmente identifica la venta a grandes cuentas como instrumento comercial para favorecer la demanda y facilitar la integración del servicio en productos turísticos. No obstante, la adquisición por volumen constituye una modalidad económica de adquisición de títulos y no convierte a la entidad compradora en una categoría diferenciada de usuario del servicio público, por lo que las condiciones por volumen habrán de ponderarse, en ese marco, con carácter objetivo y general.*

2.- *Se solicita integrar títulos, sistemas de venta y validación, comunicaciones y sistemas tecnológicos con los utilizados por la estación de esquí, así como calendarios, horarios y coordinación con la estación de esquí.*

Contestación. *Ante ello cabe informar que se toma en consideración la conveniencia de que el servicio disponga de sistemas de venta, validación e información técnicamente adecuados y susceptibles de interoperabilidad cuando ello resulte útil y viable. El Reglamento podrá establecer los principios generales relativos a títulos, validez, validación, información a las personas usuarias, calendario y horarios. En cambio, la integración con forfaits o sistemas tecnológicos de terceros, la migración de equipos, interconexión de redes, configuración de tornos o soluciones informáticas constituyen determinaciones de carácter técnico y contractual que habrían de concretarse, en su caso, en la documentación de explotación y en los pliegos.*

3.- *Se solicita considerar la integración de gestión de flujos, señalética, imagen de marca y aparcamientos con la estación de esquí.*

Contestación. *Ante ello cabe informar que se toma en consideración la conveniencia de regular de forma suficiente la señalización, la información a las personas usuarias, la ordenación segura de flujos y las condiciones de utilización de los espacios afectos al servicio. No obstante, la atribución de derechos específicos sobre imagen de marca, publicidad, posicionamiento comercial, aparcamientos o espacios publicitarios a favor de la estación de esquí, se considera que no forma parte del contenido propio del Reglamento.*

4.- *Se formulan propuestas detalladas sobre cierres, transporte alternativo, emergencias, incendios, explotación nocturna, formación del personal y mantenimiento.*

Contestación. *Ante ello cabe informar que se toman en consideración estas aportaciones en cuanto identifican materias que conviene que queden reguladas, bien en el Reglamento, bien en la documentación técnica y contractual de explotación. El Reglamento podrá contener el marco general relativo a la continuidad del servicio, causas de suspensión o interrupción, información a las personas usuarias y seguridad. Mientras que los protocolos concretos de recuperación, rescate y evacuación, transporte alternativo en situaciones de emergencia, prevención frente a incendios, formación del personal, revisiones o mantenimiento se entienden incardinables en la documentación técnica, contractual o en los procedimientos operativos correspondientes. En particular, la eventual autorización de la ampliación del horario hasta las 22:00 horas habrá de ser ponderada, en el caso de que pueda reputarse operativa, en consonancia con las condiciones técnicas, ambientales, de iluminación, seguridad y rescate que se estimen aplicables.*

5.- Se observa que el estudio de viabilidad económico-financiera aprobado inicialmente no contempla un porcentaje de gastos generales por lo que la estimación de costes es inferior a la que previsiblemente se generará, lo que debería tenerse en cuenta en la regulación del servicio y la ordenanza de precios.

Contestación. Ante ello cabe informar que no se considera procedente incorporar automáticamente a la estimación un porcentaje del 13 al 17 % propio de la formación del presupuesto de ejecución material en contratos de obras. El estudio de viabilidad aprobado inicialmente incorpora partidas específicas de personal, mantenimiento, energía, costes administrativos y seguros, además de un beneficio industrial del 6 %. Esta cuestión no constituye contenido propio del Reglamento. La suficiencia y adecuación de la estructura de costes habrá de comprobarse en la memoria económico-financiera justificativa de los precios públicos y, cuando proceda, en el expediente de contratación, considerando los costes directos e indirectos, gastos generales de estructura y beneficio industrial conforme a la normativa aplicable, sin trasladar automáticamente al contrato de servicios el porcentaje propio de los contratos de obras."

B) Informe de valoración de la consulta pública previa atinente a la ordenanza reguladora de los precios públicos "Tras revisar y analizar las propuestas formuladas, ante todo se agradece la participación y, a continuación, se procede a su agrupación por criterio temático y a informarlas con ofrecimiento de las respuestas que siguen.

1.- Se propone reconocer en la ordenanza reguladora de precios públicos descuentos por volumen para grandes compradores y que se contemple que el obligado al pago pueda ser la entidad que adquiere títulos por volumen, así como la participación de los grandes compradores en el proceso de revisión de precios, el establecimiento de un régimen diferenciado para la adquisición de pasos por la estación de esquí, o la distinción de un precio específico del servicio en la época estival por su interés como producto turístico.

Contestación. Ante ello cabe informar que se considera procedente contemplar mecanismos objetivos de adquisición por volumen, en coherencia con el estudio de viabilidad económico-financiera aprobado inicialmente, que prevé la venta de títulos a grandes cuentas como instrumento para favorecer la demanda y facilitar la integración del servicio en productos turísticos. Esta modalidad constituye una condición económica de adquisición y no convierte a la entidad compradora en una categoría diferenciada de usuario del servicio público. Los umbrales, descuentos, requisitos y condiciones habrán de ponderarse con carácter objetivo y general en la Ordenanza y coordinarse con el Reglamento regulador del servicio. La diferenciación económica podrá atender a criterios objetivos tales como la modalidad del título, su duración, el periodo de utilización o el volumen de adquisición.

2.- Se solicita la habilitación de convenios o acuerdos marco, así como la regulación de un régimen específico de ingresos por explotación publicitaria y patrocinio atinentes a la condición de la estación de esquí como principal usuario del servicio.

Contestación. Ante ello cabe informar que el estudio de viabilidad económico-financiera aprobado inicialmente ya identifica a la estación de esquí como potencial gran cuenta y considera su capacidad para aportar usuarios. Los umbrales, descuentos, requisitos y condiciones habrán de ponderarse con carácter objetivo y general en la Ordenanza y coordinarse con el Reglamento regulador del servicio. La habilitación de convenios o acuerdos marco específicos y la regulación de la explotación publicitaria y del patrocinio se considera que no forma parte del contenido propio de la Ordenanza de precios públicos.

3.- Se plantea que la ordenanza reguladora de los precios públicos debe prever la obligación de hacer accesible la información sobre los precios vigentes en todos los puntos de venta del servicio, y en particular en las taquillas de las estaciones inferior y superior.

Contestación. Ante ello cabe informar que el Reglamento y la Ordenanza, en tanto que disposiciones generales, podrán contener el marco general relativo a la disposición de la información sobre títulos de transporte y precios en todos los puntos y canales de venta que se habiliten, incluidas las taquillas, canales digitales, máquinas expendedoras, etc."

II.- En cuanto a la solicitud de la entidad alegante atinente a que "[...] se reconozca a FDVB la condición de interesada en los procedimientos, al amparo del artículo 4 de la Ley 39/2.015 y concordantes [...]", cabe informar que como quiera que las decisiones sobre la valoración de las observaciones referidas en el punto I anterior han de adoptarse en los expedientes en trámite atinentes al reglamento del servicio y la ordenanza de sus precios públicos, se entiende que habrá de ser también allí donde habrá de ponderarse, en el marco de cada uno de esos dos procedimientos, la procedencia del reconocimiento de tal condición.

Sin perjuicio de lo anterior, y en aras a la mayor transparencia, cabe informar, al igual que se ha hecho en el caso de las restantes comparecencias producidas en el trámite de información pública aquí analizado, que puede considerarse oportuno que, a la notificación de la decisión que se adopte sobre esta comparecencia de 10/9 /26 con nº de registro 3819, se acompañe el índice correspondiente al presente expediente. Todo ello a fin de procurar el acceso a los documentos integrantes del mismo que la entidad alegante estime conveniente consultar, previa solicitud de su puesta a disposición en formato papel o digital, según su necesidad.

Por todo lo indicado, se propone remitir la valoración de estas observaciones y de la procedencia del reconocimiento de la condición de interesado, a lo que resulte de los acuerdos que se adopten sobre los trámites de consulta pública previa a que se han sometido los expedientes atinentes al Reglamento regulador del servicio y a la Ordenanza reguladora de los precios públicos del servicio, en los términos y sin perjuicio de las consideraciones expuestas.

SEXTO.- -Nº registro 3990 - ASOC SOS RIBAGORZA, Sánchez Andrés, Ricardo (Representante) - 17 /09/2026.

La entidad alegante presenta un segundo escrito de alegaciones en el que amplía las formuladas el 27 de agosto de 2026 y plantea cuestiones relativas a la situación judicial del proyecto, autorización sectorial de puesta en servicio, evacuación y salvamento, cumplimiento ambiental, explotación nocturna, inundabilidad, geotecnia, accesos y aparcamientos, suficiencia del estudio de viabilidad económico-financiero, tramitación del reglamento, financiación, modalidad de gestión, acceso a la documentación, calendario de explotación y situación urbanística y funcional de la estación superior de Cerler.

El escrito termina con veintidós peticiones finales que desarrollan las consecuencias pretendidas de las expresadas alegaciones que seguidamente se informan.

1.- La entidad alegante sostiene que la terminación material de la infraestructura no acredita por sí misma que concurran todos los requisitos técnicos, ambientales, hidráulicos y de seguridad necesarios para transportar viajeros.

Ante ello cabe informar que el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión. Y, la licitación de la gestión del servicio, en el caso de que se decida promoverla a resultas de la finalización de este procedimiento administrativo, será objeto de un expediente contractual posterior, en el que habrán de incorporarse los documentos exigidos por la Ley 9/2017.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

2.- La entidad alegante sostiene que la existencia de la Sentencia 86/2025, actualmente recurrida, ha de ser considerada en las decisiones posteriores relativas al establecimiento, contratación y puesta en servicio. Esta alegación se aborda conjuntamente con las planteadas por la entidad alegante en los apartados 15º y 17º, habida cuenta que en estos se remacha la “[...] incidencia de la sentencia pendiente de apelación sobre los actos posteriores dependientes, la elección de la modalidad de gestión y la futura contratación [...]”, así como los “[...] efectos propios de la aprobación definitiva del establecimiento y riesgo de consolidación jurídica, económica y fáctica durante la pendencia judicial [...]”.

Ante ello cabe informar que la sentencia y su situación procesal constituyen un antecedente jurídico conocido. Y, desde el punto de vista técnico, su existencia no modifica las hipótesis de demanda, costes, ingresos, calendario o necesidades operativas analizadas en la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera que han sido aprobados inicialmente por el Ayuntamiento Pleno de Benasque.

En la memoria aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación se da cuenta expresamente de que se interpusieron los recursos contencioso-administrativos seguidos acumuladamente en cuanto a su primera instancia bajo el procedimiento ordinario número 221/24 ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo (plaza nº 1) del Tribunal de instancia de Huesca, frente al acuerdo plenario de 15/5/24 aprobatorio del proyecto de obras ordinarias del telecabinas, en el que se dictó la sentencia nº 86/25 en fecha 14/10/25 con un fallo del siguiente tenor literal: “[...] estimo la demanda dirigida [...] contra el Ayuntamiento de Benasque, frente a la cual han comparecido como partes interesadas el Gobierno de Aragón e Ingeniería y Control de Obras e Instalaciones S. L., anulo el Acuerdo de 12-8-24 que desestimó el recurso de reposición contra el Acuerdo de 15-5-24 y anulo el Acuerdo de 15-5-24 que resolvió aprobar definitivamente el Proyecto definitivo para la implantación de una telecabinas monocable Benasque-Cerler, por las razones expuestas en los Fundamentos de Derecho Sexto, Décimo y Décimo Segundo [...]”.

La sentencia declara en esencia en el F.D. 12º que “[...] del análisis del Ordenamiento Jurídico resulta que, cualquiera que sea la especie jurídica actual o futura a que actualmente pertenezca o en que eventualmente devenga la obra, era exigido que el proyecto fuera acompañado de un estudio que no recibe un nombre unitario en los artículos analizados, pero que cabe agrupar bajo la denominación de viabilidad económica [...]”. En el F.D. 10º que “[...] no puede concluir que el proyecto se apoye en un estudio geotécnico suficiente del trazado de la línea de la telecabinas, que es un elemento meridianamente esencial del proyecto enjuiciado [...]”. Y en el F.D. 6º.IV que “[...] considera que la disposición de la estación de salida de la telecabinas con sus construcciones auxiliares y su aparcamiento anejo en zona inundable infringe el artículo 9 bis del Reglamento de Dominio Público Hidráulico [...]”.

Por lo que respecta al resto de fundamentos jurídicos, la sentencia declara la inexistencia de vulneración del ordenamiento jurídico por impacto en el paisaje natural (F.D. 3º); la inexistencia de vulneración de las directrices parciales de ordenación territorial del Pirineo aragonés (F.D. 4º); la inexistencia de vulneración del régimen de protección en la fauna, flora y suelo (F.D. 5º); la inexistencia de vulneración del Plan General de Ordenación Urbana de Benasque (F.D. 7º); la inexistencia de excesos en el ejercicio de la potestad de concretar las soluciones de transporte y el trazado de las infraestructuras correspondiente a las Administraciones Públicas (F.D. 8º); la inexistencia de vulneración de las condiciones de la declaración de impacto ambiental (F.D. 9º); así como la no concurrencia de infracción alguna de la Directiva 92/43/CEE (F.D. 11º).

Y, en lo concerniente al pronunciamiento estimatorio, tal sentencia de 14/10/25 no es firme por cuanto que ha sido impugnada tanto por el Ayuntamiento de Benasque como por la Administración Autonómica aragonesa en el Recurso de Apelación que se sigue bajo el número 4/26 y se halla a día de hoy en trámite ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

En la sentencia se aprecian por tanto tres causas de anulabilidad – que no de nulidad de pleno derecho [ex artículo 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP en adelante)], sin que quepa en este momento temporal y expediente administrativo informar si pueden resultar o no confirmadas o revocadas, en la medida que ello depende de la sentencia que en su día se dicte por el órgano jurisdiccional que zanje el asunto con una resolución judicial de carácter definitivo.

Y, por lo que respecta a las consideraciones que la entidad alegante efectúa sobre el alcance de las consecuencias que puedan derivarse de una eventual confirmación y ejecución de esa sentencia de 14/10/25, al día de la fecha es imposible determinarlas o cuantificarlas, porque ello obedecerá a los concretos y específicos motivos que se expresen en el texto de las resoluciones judiciales que al respecto se dicten.

Así pues, la determinación de los eventuales efectos que una eventual resolución judicial firme confirmatoria del fallo de esa sentencia de 14/10/25 pudiera producir sobre los actos posteriores, o sobre un contrato ya adjudicado, constituyen cuestiones sobre las que no cabe resolver en este expediente, porque no puede presumirse ni jurídica ni técnicamente una concreta indemnización o coste contingente en un momento temporal como el actual en el que no está determinado el supuesto jurídico-técnico que eventualmente podría originar esa situación.

Y, por lo que respecta a las consideraciones que efectúa la entidad alegante sobre su tratamiento en la licitación de la gestión del servicio, en el caso de que resultase necesario promoverla en virtud del acto

administrativo que finalice este procedimiento administrativo, tal procedimiento sería objeto de un expediente contractual posterior, en el que, como ya se ha indicado antes, se incorporarán los documentos exigidos por la Ley 9/2017. Y el trámite legal procedente será poner en conocimiento de los licitadores la existencia de dicha sentencia y del recurso de apelación entablado frente a la misma, al objeto de evitar que cualquiera de ellos pudiera eventualmente en un futuro llegar a solicitar la rescisión del contrato con base en lo previsto en el artículo 1.291.4 del Código Civil como normativa supletoria aplicable a los contratos administrativos ex artículo 25 de la Ley 9/2.017.

Del mismo modo que en ese procedimiento de licitación podrán preverse los supuestos en que quepa proceder a la suspensión o a la resolución del contrato, incluso por mutuo acuerdo, ante la concurrencia de razones de interés público que pudieran hacer innecesaria o inconveniente su permanencia, bien en virtud de la hipotética trascendencia de una eventual resolución judicial firme confirmatoria del fallo de esa sentencia de 14/10 /25, bien por otros motivos.

No obstante ello y una vez informado lo anterior, es innegable, y así debe informarse también y expresamente como aquí se hace, para que pueda ser valorado por la Comisión de Estudio y el Pleno de la Corporación, que la toma de una decisión atinente al establecimiento del servicio, así como las que posteriormente puedan adoptarse en relación con la gestión y explotación de una infraestructura ejecutada con base en un proyecto de obras que ha sido anulado por una sentencia a día de hoy no firme, constituye un riesgo cierto de carácter jurídico, técnico y patrimonial que, aunque no pueda concretarse o cuantificarse en este momento temporal y expediente, ha de ser necesariamente evaluado.

Y, viceversa, ha de ponderarse igualmente por la Comisión de Estudio y el Pleno de la Corporación que la toma de una decisión atinente a la no aprobación del establecimiento del servicio mientras no se resuelva la situación judicial, y a la no utilización del telecabinas durante esa pendencia jurisdiccional que puede extenderse en el tiempo varios años, podría suponer la degradación y el deterioro prematuro de las infraestructuras integrantes de dicho sistema de transporte, en tanto que es su uso y mantenimiento el que contribuye a su preservación y garantiza la evitación de problemas estructurales, eléctricos, u otros que representen riesgos para la seguridad.

Y, que, por consiguiente, la suspensión de toda actuación encaminada a la puesta en funcionamiento del telecabinas que la entidad alegante entiende que ha de adoptarse mientras no se resuelva la situación judicial, constituye asimismo un riesgo cierto de carácter jurídico, técnico y patrimonial, en la medida que daría al traste e imposibilitaría cualquier decisión del Ayuntamiento de Benasque durante esa pendencia jurisdiccional sobre la gestión y contraprestación económica derivadas de la prestación del servicio público de transporte de personas por cable que se estima oportuno promover en aras a favorecer la movilidad sostenible, y en la medida que podría suponer el reintegro de las subvenciones que hubieran podido otorgarse vinculadas al mismo.

En definitiva, una vez informadas las alternativas disponibles y el proceso de análisis de los riesgos concurrentes en los términos expuestos, la planificación y la jerarquización de prioridades, teniendo en cuenta las oportunidades y amenazas a enfrentar en uno y otro caso, incide ya en una decisión soberana del Ayuntamiento que sólo a su órgano plenario corresponde adoptar.

3.- La entidad alegante solicita que se incorpore el expediente sectorial completo de seguridad, incluyendo informe de seguridad, declaraciones UE de conformidad, pruebas, inspecciones, restricciones de explotación, mantenimiento, personal y autorización efectiva de puesta en servicio.

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

4.- *La entidad alegante solicita que se disponga antes de la apertura de un Plan de Evacuación y la acreditación de medios humanos, materiales, formación, procedimientos y coordinación exterior.*

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En fin, el estudio de viabilidad económico-financiera aprobado inicialmente contempla expresamente recursos humanos asociados a las funciones de rescate y emergencia, a los efectos de la evaluación de los costes inherentes a la prestación del servicio. Por ello, no resulta procedente identificar esa exigencia a la que se refiere a la entidad alegante con una insuficiencia de las consideraciones económico-funcionales conducentes a la valoración del establecimiento del servicio en el presente expediente.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

5.- *La entidad alegante sostiene que el Programa de Vigilancia Ambiental atinente a la fase de obras no desarrolla suficientemente la fase de explotación y se solicita disponer de un instrumento específico antes de la apertura.*

Como ya se ha indicado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

6.- *La entidad alegante cuestiona la compatibilidad ambiental del horario de après-ski hasta las 22:00 horas.*

Ante ello cabe informar que el horario considerado en la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera aprobados inicialmente constituye una hipótesis de explotación utilizada para dimensionar horas de funcionamiento, personal y costes, sin perjuicio de que, en el supuesto de que termine estableciéndose así, se adopten las medidas que en su caso y momento puedan resultar necesarias para ponderar y asegurar su compatibilidad ambiental y con las condiciones técnicas y de seguridad de la instalación.

7.- *La entidad alegante solicita que se acredite “[...] el cumplimiento hidráulico de la estación inferior, accesos y elementos funcionales asociados [...]”.*

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

8.- *La entidad alegante sostiene que “[...] la seguridad geotécnica actual exige trazabilidad completa entre proyecto, ubicación final, controles realizados y cimentaciones construidas [...]”.*

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Y cabe asimismo informar que la seguridad geotécnica constituye una cuestión técnica propia de las fases proyectual y ejecutiva de la infraestructura; no es objeto y queda fuera del alcance de la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera aprobados inicialmente en este expediente, la nueva auditoría del cálculo estructural de cada apoyo que se requiere la entidad alegante.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

9.- *La entidad alegante solicita que se acredite “[...] la solución final de estabilidad, drenaje y monitorización del terraplén y su relación con los estudios posteriores [...]”.*

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

10.- *La entidad alegante sostiene que la terminación de la instalación electromecánica no acredita que estén resueltos los accesos, aparcamientos, conexiones peatonales y demás elementos funcionales asociados.*

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

Aparte de que, por lo demás y en todo caso, tampoco se indica ni consta previsión normativa alguna que obligue a incorporar al presente expediente esas documentaciones sectoriales aludidas por la entidad alegante para integrar la metodología económico-financiera utilizada para valorar la procedencia del establecimiento y las posibles modalidades de gestión del servicio.

En fin, el estudio de viabilidad económico-financiera excluye expresamente de su alcance la gestión de otros servicios de la estación inferior y las actuaciones necesarias para facilitar la accesibilidad al aparcamiento. Los aparcamientos, accesos, urbanización y conexiones complementarias disponen o deberán disponer de sus propios proyectos, autorizaciones y procedimientos, sin que ello implique que su completa tramitación deba incorporarse al presente expediente económico-funcional atinente a la valoración de la procedencia del establecimiento del servicio, que, tal y como dispone el artículo 70.1 LPACAP, integra sólo aquellos “documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla”.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

11.- *La entidad alegante aduce que “[...] el estudio de viabilidad de 2.026 no subsana la ausencia del estudio previo apreciada por la sentencia, pero demuestra la entidad de las decisiones de explotación que ahora deben resolverse [...]”.*

Ante ello cabe informar que el estudio de viabilidad económico-financiera aprobado inicialmente constituye el documento técnico-económico necesario para valorar la procedencia del establecimiento del servicio y las posibles modalidades de gestión del mismo, al efecto de analizar costes, ingresos, demanda, sensibilidad, necesidades de personal, calendario y distintas alternativas de gestión, en cumplimiento y de conformidad con lo establecido en el artículo 205.2 a) de la Ley 7/99.

12.- La entidad alegante aduce que “[...] el acuerdo definitivo del establecimiento del servicio no debe anticipar ni dar por autorizadas condiciones de explotación todavía pendientes de definición reglamentaria y sectorial [...]”.

Como ya se ha informado en el punto 1 anterior, el acuerdo plenario de 14 de agosto de 2026 establece expresamente que la aprobación inicial del establecimiento y prestación del servicio no implica por sí misma la puesta en servicio para uso público. Son planos distintos: el establecimiento, de llegar a aprobarse en grado definitivo, lo que determinará será sólo y exclusivamente la asunción municipal del servicio y su modalidad inicial de gestión.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

13.- La entidad alegante aduce la “[...] necesidad de completar el expediente y conceder trámite efectivo de participación sobre la documentación determinante que se incorpore con posterioridad [...]”.

Ante ello cabe informar que, en cuanto a la formalización del trámite de información pública, se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 205.2 a) de la Ley 7/1.999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón (Ley 7/99 en adelante), que especifica que el acuerdo inicial del Pleno requerirá la elaboración previa por una comisión nombrada al efecto de una memoria comprensiva de los aspectos sociales, financieros, técnicos y jurídicos de la actividad, la forma de gestión, la previsión de los ingresos y precio de los servicios ofertados y los supuestos de cese de la actividad.

Y tal memoria y el estudio de viabilidad económico-financiera en que aquella se sustenta han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación y, seguidamente, sometidos a exposición pública por plazo no inferior a un mes a efectos de reclamaciones y sugerencias, conforme a lo establecido en el artículo 205.2 b) de dicha Ley 7/199, mediante su puesta a disposición en formato digital en la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque, según consta en el expediente.

Debe diferenciarse entre documentación determinante del presente procedimiento y documentación propia de procedimientos posteriores o sectoriales que no integra el presente expediente, ni obliga por tanto a reproducir automática y reiteradamente el trámite de información pública de éste, como parece propugnar la entidad alegante.

En fin, se estima que la realización del trámite de información pública ha propiciado el pleno cumplimiento de la función a la que está destinado, pues ha permitido la participación real y efectiva del público que, como la entidad alegante, ha podido formular cuantas alegaciones ha considerado oportunas.

14.- La entidad alegante aduce la “[...] incompleta tramitación del procedimiento de establecimiento. Ausencia del proyecto de reglamento exigido por la normativa local. Fragmentación entre establecimiento y regulación del servicio y apariencia objetiva de predeterminación de la decisión [...]”.

A) Ante ello cabe informar que el artículo 200 de la Ley 7/99 establece, en lo tocante a la creación de servicios públicos, que las entidades locales deben aprobar el reglamento por el que se regule el servicio público “**antes de empezar a prestarlo**”.

Y en el mismo sentido ha de interpretarse el artículo 213 del Decreto 347/2.002, de 19 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, al que se refiere la entidad alegante, cuando prevé que el establecimiento de un servicio público requiere, por un lado, la elaboración de la memoria justificativa del mismo; y, por otro, la elaboración de un proyecto de reglamento que determine su objeto y contenidos, su régimen jurídico y el estatuto de sus usuarios.

Así como el artículo 215 del mismo Decreto 347/2.002 vuelve a distinguir, por un lado, en su apartado 1, el contenido mínimo que ha de tener la memoria justificativa; y, por otro, en su apartado 2, las determinaciones

que ha de incluir el reglamento regulador del servicio.

La entidad alegante aduce que “[...] el reglamento autonómico de desarrollo exige que, dentro del proceso de establecimiento, exista ya un proyecto de Reglamento que permita conocer la configuración jurídica del servicio cuya creación se decide [...]”, pero al respecto cabe informar que eso no es lo que parece extraerse de la literalidad de las normas arriba indicadas, ni se cohonestan con la finalidad del procedimiento administrativo que ha de tramitarse para decidir el establecimiento del servicio, ni tampoco con la necesidad de practicar la consulta pública previa del artículo 133.1 LPCAP, que además es una Ley posterior al indicado decreto aragonés.

Así, en el expediente atinente a la creación del servicio ha de ponderarse su establecimiento y forma de gestión.

Y, por su parte, la consulta pública previa es el mecanismo obligatorio a través del cual la Administración Pública debe recabar la opinión del público sobre los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa normativa (en el caso analizado, el reglamento regulador del servicio y la ordenanza no fiscal reguladora de los precios públicos a percibir de los usuarios del servicio), la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas.

Y, justamente por y en cumplimiento de ello, el engarce procedimental que se ha adoptado en el acuerdo plenario de 14/8/26 ha sido el de aprobar inicialmente la prestación del servicio y ordenar seguidamente la incoación de otro expediente administrativo conducente a la realización de la consulta previa y posterior tramitación del reglamento regulador del mismo.

El propio artículo 215.1 del Decreto 347/2.002 abona la corrección de esta forma de actuar, pues en ningún momento prevé que la memoria justificativa con la que se ha de valorar la procedencia del establecimiento del servicio y su forma de gestión, deba incluir un proyecto del reglamento regulador del mismo. Y, es lógico que así sea, pues el reglamento tiene que profundizar en aspectos como son, entre otros, la compilación de los derechos y obligaciones de las personas usuarias del servicio, que no son propios del expediente atinente a la valoración de su establecimiento, y que sólo tiene sentido determinar y desarrollar a partir y en función de la decisión que se haya adoptado en dicho expediente.

Por lo demás, cumple informar que, en todo caso, el procedimiento de aprobación del reglamento incluirá de forma preceptiva un trámite de información pública regulado en el artículo 49 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en el que la entidad alegante podrá participar y plantear cuantas cuestiones estime oportunas en relación con el texto del proyecto que se someta a dicho trámite. Y que lo esencial es, en suma, que el Ayuntamiento ya ha iniciado el correspondiente expediente administrativo para aprobar el reglamento por el que se regule el servicio público, **“antes de empezar a prestarlo”**, tal y como exige el antedicho artículo 200 de la Ley 7/99.

B) La entidad alegante aduce en otro bloque de argumentación que aprecia “[...] la apariencia de que el procedimiento posterior pudiera estar formalizando una solución económica previamente definida [...]”, en la consideración de que con anterioridad a la adopción del acuerdo plenario de 14/8/26 se habían concedido subvenciones por la Administración Autonómica destinadas a compensar eventuales situaciones deficitarias en las que pueda incurrir la prestación del servicio. Ante ello cabe informar que en la memoria aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno aparece motivado que la viabilidad económico-financiera de la prestación del servicio público a través de la modalidad de su gestión mediante contrato de servicios, se muestra justificada desde una perspectiva económico-financiera como la opción más sostenible y eficiente ex artículo 85.2 LRBRL en el arranque de la prestación del servicio y durante un período de tiempo de 2 ó 3 años, **atendida especialmente la falta de medios suficientes y adecuados en cuanto al personal, dado que el Ayuntamiento de Benasque no cuenta con trabajadores especializados para la prestación del servicio de transporte en cuestión.** Esa es por tanto la razón nuclear que llena de contenido la selección de esa forma de gestión, sin perjuicio de que ello implique valorar asimismo que la aplicación de un contrato de servicios exige que no se traslade el riesgo operacional al contratista. Y que se cuenta con tal disposición en tanto que, como se justifica en el punto 8.8 del estudio de viabilidad económico financiero aprobado inicialmente: “[...] El análisis de los diferentes escenarios estudiados evidencia que el servicio depende fuertemente del número de usuarios. La sensibilidad económica frente a reducciones de demanda muestra que el umbral de viabilidad económica se sitúa en el 80% de la demanda prevista en 250.000 usuarios estimados en función del número de habitantes del Valle de Benasque y el número de visitantes que recibe la estación de Cerler y el propio Valle a lo largo del año. Dicho análisis evidencia asimismo que, en el caso de gestión mediante contratación con entidad no municipal, si se considera adicionalmente la capacidad publicitaria estimada en el punto 6.2 anterior a partir de las hipótesis y supuestos atinentes a la posibilidad de obtener mediante la explotación publicitaria de los espacios disponibles o a través del patrocinio entre 125.000 y 300.000 euros anuales (IVA no incluido) en

función del grado de desarrollo comercial que decidiera implantar el operador, el umbral de viabilidad económica podría alcanzarse incluso en los escenarios desglosados entre 100.000 y 175.000 usuarios que se han analizado. Y, en todo caso, en el supuesto de producirse eventuales evoluciones deficitarias en los ejercicios objeto de análisis 2.026 a 2.028, tales hipotéticos escenarios quedarían vinculados a la política presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Aragón en la medida que, por un lado, conforme a lo establecido en el Decreto-Ley 1/2.026, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón (publicado en el BOA de 12/6/26), y por Orden del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptada el 27/7/26 se ha concedido al Ayuntamiento de Benasque una subvención por importe de 678.510,54 €, en el marco de los objetivos y requisitos de la actividad de fomento para el ámbito autonómico, con el objeto que sigue: “[...] el objeto de la subvención será financiar las compensaciones, correspondientes al ejercicio 2026, por la imposición de las obligaciones de servicio público que deriven del contrato de gestión del servicio público de transporte por cable prestado entre Benasque y Cerler mediante una telecabinas monocable de titularidad del Ayuntamiento de Benasque. La cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]”. Y en la medida en que, por otra Orden del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptada el 31/7/26 se ha concedido al Ayuntamiento de Benasque una subvención adicional de carácter plurianual por importe de 1.723.537,84 €, con el objeto que sigue: “[...] el objeto de la subvención será financiar las compensaciones, correspondientes a los ejercicios 2.027 y 2.028, por la imposición de las obligaciones de servicio público que deriven del contrato de gestión del servicio público de transporte por cable prestado entre Benasque y Cerler mediante una telecabinas monocable de titularidad del Ayuntamiento de Benasque. La cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]”. Se trata de subvenciones que se han concedido efectivamente y se toman por consiguiente en consideración a los efectos de este estudio de viabilidad económico-financiero, en tanto que su otorgamiento no obsta a que el Ayuntamiento de Benasque mantenga el control sobre el establecimiento y las condiciones de la prestación y explotación del servicio público de transporte en cuestión [...]”.

Así pues, cabe informar que el hecho de que el Gobierno de Aragón, esto es, una Administración distinta de la establecedora del servicio, haya decidido en el pleno y libre ejercicio de sus legítimas competencias participar en la financiación de un proyecto de interés público en aras a favorecer la cohesión territorial y la movilidad sostenible, sólo constituye un elemento más a ponderar que en nada empece lo actuado en el expediente ni la legalidad de esas subvenciones, habida cuenta que como la propia entidad alegante admite en su escrito, “[...] la Administración puede anticipar financiación para una actuación futura sujeta al cumplimiento de los requisitos correspondientes [...]”.

Ha de diferenciarse en este orden, por un lado, la valoración de la conveniencia y oportunidad de la iniciativa de la prestación del servicio para los intereses públicos locales objeto del presente expediente a los efectos previstos en el artículo 205 de la Ley 7/99; y, por otro, la conceptualización de los gastos que puedan considerarse subvencionables a los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto Legislativo 2/2.023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón.

En efecto, la memoria y en particular el estudio de viabilidad económico-financiero aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, se refiere en el precitado apartado 8.8 a las Órdenes del Consejero de Vivienda, Fomento, Logística y Cohesión Territorial adoptadas el 27/7/26 y 31/7/26 por las que el Gobierno de Aragón ha concedido al Ayuntamiento de Benasque subvenciones en el marco de los objetivos y requisitos de la actividad de fomento para el ámbito autonómico, con el objeto que sigue “[...] la cuantía de la subvención corresponderá con el importe de los abonos de dichas compensaciones económicas para reestablecer el equilibrio económico de la explotación del servicio, esto es cubrir el déficit de explotación del mismo [...]”, si bien precisándose en ese mismo apartado 8.8 del indicado estudio que su otorgamiento no obsta a que el Ayuntamiento de Benasque mantenga el control sobre el establecimiento y las condiciones de la prestación y explotación del servicio público de transporte.

De hecho, la expresada Orden de 31 de julio de 2026 prevé un período de elegibilidad de gastos subvencionables que abarca desde el 1 de enero de 2.027 hasta el 16 de abril de 2.028. En consecuencia, la eventual prestación del servicio durante los días y meses restantes del ejercicio 2.028 habría de contar con su respectiva cobertura presupuestaria, que podría provenir, en su caso, de una eventual modificación de aquellas Órdenes del Gobierno de Aragón de 27/7/26 y 31/7/26, o bien acomodarse con arreglo a los recursos del presupuesto municipal, o tener respaldo en general en los medios económicos que se reputen adecuados a tal efecto, en función de la duración del contrato que pueda formalizarse y de las eventuales prórrogas que pueda incluir. Todo lo que, se insiste, se sitúa extramuros del objeto del presente expediente.

Cabe informar por tanto y en conclusión que, como se ha indicado, será en los procedimientos

administrativos atinentes a la adveración del cumplimiento de la finalidad de esas subvenciones que en su momento y caso se tramiten, y no en el presente expediente, donde habrá de evaluarse, cuando proceda, la correspondencia de los gastos subvencionables que allí se consideren con la naturaleza de la actividad subvencionada, así como su ajuste a la cuantía, período de elegibilidad, plazos de justificación y restantes obligaciones a que se ha sujetado su otorgamiento.

15.- La entidad alegante aduce la “[...] incidencia de la sentencia pendiente de apelación sobre los actos posteriores dependientes, la elección de la modalidad de gestión y la futura contratación [...]”. Esta alegación se ha tratado en el punto 2 anterior al que se efectúa expresa remisión.

16.- La entidad alegante aduce la “[...] solicitud previa de documentación no atendida, participación efectiva y necesidad de completar la instrucción antes de resolver [...]”. Se reitera así la alegación formulada por la misma entidad alegante en fecha 27/8/26, por lo que se mantiene el informe ya emitido al respecto, al que se efectúa expresa remisión.

17.- La entidad alegante aduce los “[...] efectos propios de la aprobación definitiva del establecimiento y riesgo de consolidación jurídica, económica y fáctica durante la pendencia judicial [...]”. Esta alegación se ha tratado en el punto 2 anterior, al que se efectúa expresa remisión.

18.- La entidad alegante aduce la “[...] alteración sustancial del calendario de prestación respecto del modelo utilizado para justificar la conectividad entre Benasque y Cerler y para dimensionar la financiación pública de la explotación. Necesidad de acreditar la adecuación del servicio finalmente propuesto a la finalidad de interés público invocada y a las condiciones de las subvenciones concedidas [...]”.

Ante ello cabe informar que se ha de partir de que, como se justifica en la memoria y en el estudio económico-financiero aprobados inicialmente, el servicio público de transporte en telecabina entre Benasque y Cerler y su estación de esquí constituye un servicio de transporte complementario a otros medios de transporte existentes y, por ende, de solicitud o recepción voluntaria para cualquier ciudadano.

Hecha la anterior precisión, cabe informar que la memoria y el estudio económico-financiero aprobados inicialmente adoptan un calendario estacional de 188 días y 1.908 horas por temporada, con base en un criterio de prudencia y de adecuación de la oferta a los periodos de demanda previsiblemente significativa durante la fase inicial.

Como cabe informar que no se tiene constancia de la existencia de una exigencia técnica o normativa que requiera el funcionamiento durante los 365 días para que el telecabina pueda configurarse como servicio público local. La Ley 7/99 establece que los servicios públicos locales satisfacen intereses y necesidades de la comunidad vecinal y que su continuidad será la prevista en su regulación, sin imponer con carácter general una prestación anual permanente.

Luego, la finalidad de conexión entre Benasque y Cerler mediante un servicio de público de transporte por cable que ostenta un carácter complementario dentro del sistema de transportes público municipal; y, que, por tanto, no sustituye a otros medios de transporte existentes, sino que sirve de apoyo a los mismos de cara a la conexión y a la accesibilidad entre esos dos núcleos, justifica que no se constituya como un único medio de comunicación entre ambos núcleos durante todos los días del año.

Sin perjuicio de ello, el calendario de prestación deberá quedar adecuadamente reflejado en el reglamento regulador del servicio en trámite de aprobación y, si así se estima oportuno, podrá ser susceptible de revisión, en su momento y caso, a partir de los datos reales de demanda que puedan obtenerse durante la fase de explotación.

Por lo demás, la expresión “a lo largo de todo el año” a la que alude la entidad alegante, viene igualmente referida al calendario estacional que se plantea con base en un criterio de prudencia, tal y como se indica en la página 50 del estudio económico-financiero aprobado inicialmente, cuando, con ocasión del análisis del reparto plurianual de los costes operativos estimados en el punto 8.6, se concluye lo que sigue:

“[...] Las valoraciones anteriores tienen en cuenta los días de apertura y días festivos de acuerdo con el calendario de cada uno de los años analizados; por tanto, los costes operativos anuales del Servicio Público de transporte urbano por telecabina entre las localidades de Benasque y Cerler; se pueden valorar en 921.508,04€ (IVA incluido), en el supuesto de gestión mediante organización dependiente de la propia entidad local; y en 880.727,62€ (IVA incluido), en el supuesto de gestión mediante contratación con entidad no municipal; **valores correspondientes a los costes previstos para el ejercicio 2027 en el que se ha considerado un calendario y días de apertura a lo largo de todo un año [...]**”.

Y, en cualquier caso, cumple nuevamente informar que el cumplimiento de la finalidad y condiciones de subvenciones destinadas a cubrir un eventual déficit de la explotación del servicio, no se integra en el presente expediente y habrá de aportarse, en su momento y caso, en el procedimiento presupuestario o contractual que corresponda.

19.- *La entidad alegante aduce la “[...] necesidad de acreditar la conformidad urbanística, paisajística, ambiental y funcional de la estación superior de Cerler y del garaje de cabinas, así como la existencia de un acceso viario completo y legalmente habilitado. Necesidad de reforzar las garantías de comprobación dada la acumulación municipal de funciones de promotor, titular, órgano sustantivo y administración urbanística [...]”.*

Ante ello cabe informar que la entidad alegante se refiere a elementos o actuaciones que disponen o deberán disponer de sus propios proyectos, autorizaciones y procedimientos, sin que ello implique que su completa tramitación deba integrarse en el presente expediente económico-funcional atinente a la valoración de la procedencia del establecimiento del servicio, por exceder del alcance del contenido normativo al que se refiere el precitado artículo 205 de la Ley 7/99.

En fin, la memoria y el estudio de viabilidad económico-financiero que han sido aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, cuantifican las hipótesis de referencia, los costes, ingresos previstos y ratio de cobertura, y analizan cómo evoluciona el resultado con la demanda. Esa es la información necesaria y legalmente exigible ex artículo 205 de la Ley 7/99 para comparar modalidades de gestión y justificar el establecimiento del servicio.

En definitiva, cabe informar que la decisión que culmine el presente expediente no va a sustituir ni anticipar la autorización administrativa de puesta en servicio o funcionamiento de la instalación, u otras autorizaciones sectoriales que en su caso puedan resultar exigibles a tal efecto.

Y que por tanto cabe informar que, de acordarse, la aprobación definitiva del establecimiento del servicio se entiende que lo sería sin perjuicio de esas autorizaciones y del cumplimiento en su momento y caso de los condicionados o prescripciones que eventualmente puedan incorporar, así como del seguimiento del procedimiento de licitación y la formalización del correspondiente contrato con la entidad que pueda resultar seleccionada para llevar a cabo su prestación.

Por todo lo indicado, se propone desestimar estas alegaciones en los términos y sin perjuicio de las advertencias y la confrontación de los riesgos concurrentes que se han sometido expresamente a ponderación, así como de las restantes consideraciones expuestas.

No obstante, la Comisión de Estudio y, en su caso el Ayuntamiento Pleno de Benasque, resolverán y decidirán como estimen más oportuno [...]”.

Y, sometido el asunto a votación, y tras la aprobación de tales informes-propuestas por la Comisión de Estudio en su sesión celebrada el 6 de octubre de 2.026, se eleva al Pleno la adopción, si así se estima oportuno y procedente, de la propuesta de acuerdo que se dirá, con arreglo a la siguiente,

FUNDAMENTACIÓN

Visto que los artículos 42.1 y 42.2 m) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, establecen que “[...] los municipios, en el ejercicio de su autonomía y en el ámbito de sus competencias, pueden promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal [...] Los ámbitos de la acción pública en los que los municipios podrán prestar servicios públicos y ejercer competencias, con el alcance que determinen las Leyes del Estado y de la Comunidad Autónoma reguladoras de los distintos sectores de la acción pública, serán los siguientes: [...] m) ***El transporte público de viajeros*** [...]”.

Y vistos los artículos 7, 21.1 s), 22.2 f), 25, 26, 47.2 k), 49, 85 y 86.1 de la Ley 7/1.985, de 2 abril, Reguladora de Bases del Régimen Local. Los artículos 95 y 97 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril. Los artículos 29.1 j), 42 y 199 a 217 de la Ley 7/1.999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón. Los artículos 203, 205 a 216, 234 a 237, y 245 a 262 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón aprobado por Decreto 347/2.002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón. Los artículos 30 a 36 y 41 a 112 del Reglamento de Servicios de las Corporación Locales, aprobado por el Decreto de 17 de junio de 1.955. Los artículos 32, 70, 83 y 133.1 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El artículo 1.2 y la disposición adicional tercera de la Ley 16/1.987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres. El artículo 2.1 de la Ley 4/1.964, de 29 de abril, sobre concesión de teleféricos. Los artículos 2 a) y 6.1 de la Ley 14/1.998, de 30 de diciembre, de los Transportes Urbanos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Los artículos 20, 41 y 44 del Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. El artículo 37 del Decreto Legislativo 2/2.023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, así como lo establecido en el artículo 17 de la Ley 9/2.017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en la Ley 8/2.015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, y en las correspondientes normas concordantes con las anteriores.

Y con arreglo a la memoria justificativa, así como de conformidad con las consideraciones, recomendaciones y conclusiones del estudio de viabilidad económico-financiera que fueron objeto de la aprobación inicial adoptada por acuerdo plenario de 14/8/26 que ahora se propone elevar a definitiva; y con arreglo a los informes-propuestas de resolución de las alegaciones presentadas durante el trámite de información pública que han sido aprobados tras su sometimiento a consideración y votación por la Comisión de Estudio en su sesión de 6/10/26.

Por todo ello, el Pleno por MAYORÍA ABSOLUTA (7 votos a favor PP Y PAR y 4 abstenciones PSOE)

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar la realización de pronunciamiento expreso y la resolución de las alegaciones presentadas durante el trámite de información pública, de acuerdo y en el sentido de los informes-propuestas de resolución de tales alegaciones que han sido sometidos a consideración y dictaminados favorablemente por la Comisión de Estudio interviniente en este procedimiento en su sesión de 6/10/26, de los que se remitirá su copia respectiva a todas y cada una de las personas físicas y jurídicas comparecientes en tal trámite, junto con el índice de este expediente nº 1549578R, todo ello con la notificación del presente acuerdo.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el establecimiento por el Ayuntamiento de Benasque del servicio de transporte público urbano en telecabinas entre Benasque y Cerler, así como la gestión mediante contrato de servicios en el arranque de su prestación, sin que este acto implique su puesta en servicio para el uso público.

TERCERO.- Proceder a la publicación de la parte dispositiva del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, así como en el tablón de anuncios y la sede electrónica del Ayuntamiento de Benasque, para general conocimiento.

CUARTO.- Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones pertinentes en orden a la ejecución del presente acuerdo.

Benasque, 13 de octubre de 2026. Alcalde Presidente, Manuel Mora Bernat.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4550

Benasque

Secretaría

Aprobación inicial Reglamento regulador del Servicio de transporte municipal en Telecabina entre Benasque y Cerler

Aprobación inicial Reglamento regulador del Servicio de transporte municipal en Telecabina entre Benasque y Cerler

Acuerdo de Pleno de fecha 15 de octubre de 2026 por el que se aprueba inicialmente el Reglamento regulador del Servicio municipal de transporte urbano en Telecabina entre Benasque y Cerler

Aprobado inicialmente el proyecto de norma se somete a información al público durante un plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local.

Durante dicho plazo, los vecinos e interesados podrán examinar el expediente y formular reclamaciones, reparos u observaciones. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://benasque.sedipualba.es>)

En el caso de no presentarse ninguna reclamación o sugerencia en el citado plazo, el acuerdo inicialmente adoptado se entenderá definitivamente aprobado sin necesidad de acuerdo expreso.

Benasque a 15 de octubre de 2026. El Alcalde, Manuel Mora Bernat

Benasque, 15 de octubre de 2026. Alcalde Presidente, Manuel Mora Bernat.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4551

Biescas

Secretaría

Convocatoria para la creación de bolsa de empleo de Técnico de Turismo del Ayuntamiento de Biescas.

Resolución de Alcaldía n.º 2026-0875 de fecha 14/10/2026 del Ayuntamiento de Biescas por la que se aprueban las bases y la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo para cubrir las posibles vacantes de la plaza de Técnico de Turismo.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía n.º 2026-0875 de fecha 14/10/2026, las bases y la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de diez hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento <http://biescas.sedelectronica.es> y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Contra las presentes bases, se puede interponer alternatively o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante ALCALDESA de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo de Huesca, o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Aragón en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel 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.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

Biescas, 14 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Lorena Cajal Escartín.



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Expediente n.º: 941/2026
Bases que han de regir la convocatoria y el proceso de selección
Procedimiento: Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
Fecha de iniciación: 09/10/2026

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria

Es objeto de las presentes bases la creación de una bolsa de empleo para tener preparado un mecanismo que dé cobertura legal a necesidades esenciales que puedan surgir cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre cuyas características son:

Servicio/Dependencia	TURISMO
Denominación del puesto	Técnico de turismo
Naturaleza	funcionarial
Nombramiento	urgente
Fecha finalización	Hasta reincorporación de la titular de la plaza.
Circunstancia que lo justifica	sustitución transitoria de los titulares
Escala	Administración especial
Subescala	Técnico
Clase/Especialidad	Medio
Grupo/Subgrupo	A2
Nivel	21
Jornada	Partida y flexible
Horario	35 horas semanales
Complemento específico	592,11 €
Complemento de destino	253,08 €
Nº de vacantes	1

SEGUNDA. Condiciones de Admisión de Aspirantes

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de personal funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida: Grado en Turismo, Historia o Historia del Arte.
Estos requisitos deberán poseerse como fecha límite el último día del plazo de presentación de instancias.

TERCERA. Turno de Reserva

Al haber una sola plaza convocada, no existe opción a turno de reserva.

CUARTA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes (Anexo I) requiriendo tomar parte en el correspondiente proceso de selección, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza que se opte, se dirigirán a la Alcaldía del Ayuntamiento y se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de *diez días hábiles* contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el *Boletín Oficial de la Provincia*, y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>].

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

QUINTA. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de *un mes*, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>] y en el *Tablón de Anuncios*, se señalará un plazo de tres días hábiles para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

motivado la exclusión.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>] y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión. En esta misma publicación se hará el día de baremación de los méritos de los aspirantes propuestos; igualmente, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

SEXTA. Tribunal Calificador

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El número de los miembros de los Tribunales nunca será inferior a cinco, asimismo, su composición será predominantemente técnica y los vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

La composición del tribunal calificador es la siguiente:

Cargo	Identidad
Presidencia	NOEMI MILLAN
Suplencia	RAMIRO ARBEX
Vocalía	TERESA CAJAL
Vocalía	YOLANDA LACASTA
Vocalía	CARMEN ESCANED
Secretaría	ALICIA FERNANDEZ

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo del proceso selectivo que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del mismo lo aconseje.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Piza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

SÉPTIMA. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO

Serán valorados los méritos que los aspirantes aleguen:

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO

Baremo:

a) Experiencia en la coordinación de servicios turísticos y/o cultura, de titularidad pública o privada, con un máximo de **30 puntos**:

—Por servicios prestados en cualquier Administración Pública o ente dependiente desempeñando funciones propias de la plaza convocada: 5 puntos por mes trabajado.

—Por servicios prestados en el sector privado desempeñando funciones propias de la plaza convocada: 2,5 puntos por mes trabajado.

La experiencia profesional se acreditará mediante dos elementos: **copia del contrato de trabajo y certificación expedida por el organismo público o privado en que se hubiesen prestado los servicios**, en la que deberá constar el tiempo de servicio y el puesto desempeñado, siendo preciso acompañar **informe de vida laboral** expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social. En todo caso, deberán quedar suficientemente acreditadas la duración de los servicios prestados, la jornada laboral y las funciones realizadas por el aspirante.

b) Por la posesión de titulaciones relacionadas con las funciones de la plaza convocada y distinta a la presentada como requisito de acceso: hasta un máximo de **10 puntos**. Según la siguiente puntuación:

—Doctorado o Master: 7 puntos.

—Licenciatura o grado: 3 puntos.

—Diplomatura: 2 punto.

—Grado superior relacionado con turismo/cultura: 2 puntos.

—Grado medio relacionado con turismo/cultura: 1 puntos.

c) Por los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por Centros Oficiales u homologados que acrediten el número de horas y orientados al desempeño de funciones de la plaza a la que se desea acceder se otorgará hasta **60 puntos**, a razón de 0,08 puntos por hora de formación.

Se valorarán cursos realizados en los últimos 15 años. No se valorarán los cursos de duración inferior a 20 horas.

Los cursos de formación se justificarán mediante dos elementos: **el certificado o diploma de asistencia y programa oficial de curso con indicación del número de horas lectivas**.

Los cursos en los que no se pueda acreditar nº de horas no serán valorados.

En los casos que la formación se presente en créditos la correspondencia será de 10 horas de formación por cada crédito. Los certificados de superación de módulos formativos para la obtención de certificación académica no serán valorados en este apartado.

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

A los efectos del cómputo de cada uno de los méritos alegados, se tomará como fecha límite, el último día del plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso selectivo.

Sólo serán valorados por el Tribunal aquellos méritos consignados en el documento Declaración de Méritos y Formulario de Autobaremación (anexo II), de los que se aporte la correspondiente documentación acreditativa. La puntuación total establecida por el aspirante en el formulario no será vinculante.

La no presentación del formulario de autobaremación será causa de no admisión en el proceso selectivo, siendo necesaria su subsanación.

En ningún caso serán valorados los méritos no alegados, aunque posteriormente se presente documentación que acredite el mérito. Tampoco se valorarán aquellos méritos alegados que no sean posteriormente acreditados en el plazo conferido al efecto.

OCTAVA. Calificación y criterios de desempate:

La calificación final será la suma de los puntos obtenidos en la fase de concurso.

Criterios de desempate

En caso de producirse empate en la puntuación total obtenida por dos o más aspirantes, el orden de prelación se determinará mediante la aplicación sucesiva de los siguientes criterios:

- a) Mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional directamente relacionada con las funciones del puesto convocado.
- b) Mayor puntuación obtenida en el apartado de formación específica relacionada con las funciones propias del puesto de técnico de turismo.
- c) Mayor tiempo de servicios efectivos acreditados en puestos que impliquen el desempeño de funciones equivalentes a las de la plaza convocada, sin aplicación del límite máximo de puntuación establecido para el apartado de experiencia profesional.
- d) De persistir el empate, se resolverá mediante sorteo público realizado por el órgano de selección, del que se dejará constancia en acta.

Los criterios se aplicarán sucesivamente y únicamente cuando persista el empate tras la aplicación del anterior.

NOVENA. Relación de Aprobados y Acreditación de Requisitos Exigidos

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes y consideradas las reclamaciones presentadas, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://biescas.sedelectronica.es>].

Posteriormente, vistas e informadas las alegaciones que en su caso se hubieran presentado, se elevará a la Alcaldía el acta del proceso selectivo para que se apruebe la constitución de la bolsa con el orden de prelación definitivo de aspirantes, que deberá publicar en la sede electrónica del Ayuntamiento, donde deberá permanecer actualizada.

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

El aspirante propuesto, cuando sean requeridas para su contratación, aportará ante la Administración las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria (Anexo II).

Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentase la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Las propuestas de nombramiento serán adoptadas por el órgano competente a favor de los aspirantes según el orden de prelación de la relación de personas aprobadas. Si la persona aspirante al que le correspondiese el nombramiento no fuera nombrada, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, se convocará a la siguiente candidata que hubiera superado el proceso de selección.

Asimismo, se informará a los aspirantes acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

El nombramiento derivado de este proceso de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.

DÉCIMA. Constitución de bolsa de trabajo

Se constituirá una bolsa de trabajo con las personas que superen el proceso de selección y no resulten contratadas, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente. La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida.

El funcionamiento de la Bolsa de Trabajo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y principio de no discriminación.

Los aspirantes que resulten requeridos por esta entidad quedarán obligados a presentarse cuando sean llamados, así como a cumplir íntegramente sus contratos, salvo causas justificadas.

La duración del contrato será temporal y variable de acuerdo a las necesidades puntuales de la contratación a formalizar, ya sean por bajas, sustituciones o vacaciones. El proceso de localización será el siguiente:

1.º Mediante un máximo de dos llamadas, con un intervalo de dos horas, en horario de 8:00 a 15:00 a la primera persona de la bolsa; si no responde, tras dejar constancia documentada interna por la coordinación del servicio de personal sobre las dos llamadas y horas en que se han efectuado, se pasará automáticamente a la siguiente persona de la bolsa.

Cuando no se consiga comunicación con el interesado, pero hubiera sido atendida la llamada por distinta persona o se hubiese dejado mensaje en contestador telefónico, se esperará durante 2 horas para que el aspirante responda al llamamiento o manifieste su opción. Transcurrido ese plazo sin que el interesado haya establecido contacto, se procederá al llamamiento del siguiente aspirante.

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Los aspirantes no localizados por este sistema permanecerán en su correspondiente orden en la lista de espera. En caso de no ser localizado para tres ofertas de trabajo consecutivas, se considerará que los datos de contacto no están actualizados y causará la baja definitiva en las Bolsas.

2.º Igualmente se llamará a la siguiente persona de la bolsa de trabajo cuando la primera renuncie a la oferta tras dejar constancia interna por la coordinación del servicio de personal. La renuncia deberá ser cursada por escrito y justificada, antes de siete días hábiles, ya que de no hacerse así se producirá automáticamente la suspensión durante seis meses en la bolsa de trabajo.

3.º En caso de renuncia no justificada pasará al último puesto de la bolsa y solamente será llamada si se agotasen las posibilidades de cubrir vacantes con personal que no hubiera renunciado.

Los aspirantes localizados deberán comunicar su aceptación o renuncia a la oferta recibida en un periodo máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor, se requiera una contestación en periodo de tiempo inferior.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento del orden en la Bolsa de Trabajo:

a) Por encontrarse prestado servicio en una administración pública, empresa pública o privada, o ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. En este supuesto el interesado deberá aportar justificante de dicho extremo en el plazo de 7 días hábiles. El aspirante quedará en la bolsa de trabajo como «no disponible» hasta la fecha que conste en el indicado justificante como fecha de finalización de contrato o nombramiento, pasando a partir de dicha fecha a ocupar el orden inicial que le corresponde en la bolsa.

b) Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses.

En este supuesto el interesado deberá justificar, mediante informe médico, tal extremo en el plazo de 7 días hábiles. El interesado quedará en la bolsa de trabajo como «no disponible» hasta que justifique el alta médica.

La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

c) Haber aceptado otra oferta de trabajo en otra empresa o entidad, sin que todavía se haya iniciado la relación laboral o funcionarial y que dicho inicio esté previsto en un plazo máximo de quince días naturales. En este supuesto se seguirán los mismos criterios de justificación de trabajo y cese que lo establecido en el apartado a) entendiéndose que el plazo de presentación del justificante de trabajo comienza a contar desde el inicio de la relación laboral o funcionarial.

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

d) La renuncia durante la vigencia del contrato, no darán lugar a la exclusión de la Bolsa de Trabajo, siempre y cuando lo presente por escrito, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

UNDÉCIMA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Aragón, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia* (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

ANEXO I: MODELO DE SOLICITUD

Solicitud de admisión a pruebas selectivas convocadas por el ayuntamiento de Biescas.

CONVOCATORIA:

DATOS DEL INTERESADO

Nombre:

NIF:

Apellidos:

Discapacidad

☐ Si

☐ No

Grado:

DATOS A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

Medio de Notificación:

☐ Notificación electrónica

☐ Notificación postal

Dirección:

Código Postal:

Municipio:

Provincia:

Teléfono:

Móvil:

Correo electrónico:

DATOS A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

El abajo firmante SOLICITA ser admitido a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia.

DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, reuniendo las condiciones exigidas para el ingreso y las especialmente señaladas en la convocatoria, comprometiéndose a probar los datos que figuran en esta solicitud que le fueran requeridos y manifestando igualmente no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatuarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al empleo público, comprometiéndose a comunicar a la autoridad convocante cualquier cambio que se produzca en este sentido en su situación personal.

Se informe que el centro gestor del proceso de selección podrá acceder a las bases de datos de otras Administraciones, con la debida garantía de confidencialidad, a los exclusivos efectos de verificar la identificación personal y titulación consignados en la instancia, salvo que se oponga a ello.

Documentación adjunta:

— Fotocopia del NIF o, en su caso, pasaporte.

— Fotocopia de la titulación exigida.

— Curriculum Vitae actualizado.

— Declaración de Méritos y Formulario de Autobaremación

— Documentación acreditativa de los méritos a efectos de valoración en la fase de concurso.

— Informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

En _____ a _____ de _____ de 20__.

Firmado:

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

AYUNTAMIENTO DE BIESCAS
Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509

BOPH

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Nº 199 - viernes 16 de octubre de 2026

CSV: BOPH-2026-199009

Página 10 de 12

Página 59 de un total de 171



AYUNTAMIENTO DE BIESCAS

ANEXO II: DECLARACION DE MÉRITOS Y FORMULARIO DE AUTOBAREMACION

CONVOCATORIA	
DATOS DEL INTERESADO	
Nombre y Apellidos:	NIF:

[illegible]

B. TITULACIÓN ACADEMICA (MÁXIMO 10 PUNTOS)		PUNTOS
	SUBTOTAL B.	



NOMBRE DEL CURSO	CENTROS OFICIALES	HORAS	PUNTOS
	SUBTOTAL C.		

PUNTUACION TOTAL AUTOBAREMACIÓN (MÁXIMO 100 PUNTOS)	PUNTOS
SUBTOTAL A + SUBTOTAL B + SUBTOTAL B =	

Firmado:

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE BIESCAS.

Plza. Ayuntamiento, 1, Biescas. 22630 (Huesca). Tfno. 974485002. Fax: 974495509

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4552

Binaced

Secretaría

Aprobación inicial de la modificación presupuestaria nº 4 /2026. Suplemento de créditos

Aprobación inicial de la modificación presupuestaria nº 4/2026. Suplemento de créditos

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 02/10/2026, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito financiado con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito, financiado con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones, por Acuerdo del Pleno de fecha 02/10/2026, 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 Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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 las personas interesadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://binaced.sedipualba.es>.

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

Binaced, 8 de octubre de 2026. Alcalde Presidente, Javier Sorinas Citoler.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4553

Binaced

Secretaría

Aprobación inicial modificación presupuestaria 5/2026

Aprobación inicial de la modificación presupuestaria 5/2026. Crédito extraordinario

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de octubre de 2026 se acordó la aprobación inicial del expediente de crédito extraordinario financiado mediante bajas en otras aplicaciones presupuestarias.

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos financiado mediante bajas en otras aplicaciones presupuestarias, por Acuerdo del Pleno de fecha 150/4/2025, 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 Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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 las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad <http://binaced.sedipualba.es>

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

Binaced, 7 de octubre de 2026. Alcalde Presidente, Javier Sorinas Citoler.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4554

Casbas de Huesca

Secretaría

Aprobación definitiva Modificación Presupuestaria 02/2026

Aprobación definitiva Modificación Presupuestaria 02/2026

Casbas de Huesca, 14 de octubre de 2026. La Alcaldesa, María Pilar Viu Bescós.

El expediente 2026/MOD/002 de Modificación Presupuestaria del Ayuntamiento de Casbas de Huesca para el ejercicio 2026 queda aprobado definitivamente con fecha 13 de octubre de 2026, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 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, y el artículo 20 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha Modificación del Presupuesto resumida por Capítulos.

El Presupuesto de Gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	36.000,00
3	GASTOS FINANCIEROS	400,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	8.000,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	121.760,62
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		166.160,62

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	45.600,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.500,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	3.900,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	98.676,72
8	ACTIVOS FINANCIEROS	11.483,90
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		166.160,62

Contra la aprobación definitiva de la Modificación Presupuestaria podrá interponerse directamente recurso Contencioso – Administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 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.

En Casbas de Huesca, a 13 de octubre de 2026. La Alcaldesa, María Pilar Viu Bescós.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4555

Ontiñena

Secretaría

Aprobación Memoria Técnica Mejora del talud tramo Botero y C/ Pilar, zona carretera en Ontiñena

Aprobación Memoria Técnica Mejora del talud tramo Botero y C/ Pilar, zona carretera en Ontiñena
Información pública

Se somete a información pública, por plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, la Memoria Técnica de "MEJORA DEL TALUD TRAMO BOTERO Y C/ EL PILAR, ZONA CARRETERA, EN ONTIÑENA (Huesca)", y el ANEXO I a la Memoria Técnica, documentos redactados por el Arquitecto Técnico, D. J. MARCOS FORCADA ESTRADERA, con un presupuesto general de ejecución, IVA incluido, de TREINTA MIL CIENTO SETENTA Y SEIS EUROS CON OCHENTA Y NUEVE CENTIMOS (30.176,89 €), a fin de que los interesados puedan examinarla y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes.

Transcurrido el periodo de información pública sin haberse presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente aprobada.

Lo que se hace público a los efectos establecidos en el artículo 345 del R.B.A.S.O, y demás legislación aplicable.

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

Ontiñena, 13 de octubre de 2026. Alcalde, José Javier Ferrer Jordán.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4556

Pertusa

Secretaría

Delegación de competencias del Pleno en el Alcalde en materia de contratación "Ejecución de una vivienda en edificio municipal sito en C/ Rosa Nº1 – Planta Baja"

Acuerdo plenario Delegación de competencias del Pleno en el Alcalde en materia de contratación de la obra Ejecución de una vivienda en edificio municipal sito en C/ Rosa Nº1 – Planta Baja

Por Acuerdo de Pleno en sesión extraordinaria de fecha 9 de octubre de 2026, se acordó la delegación de competencia de contratación de la obra "EJECUCIÓN DE UNA VIVIENDA EN EDIFICIO MUNICIPAL SITO EN C/ ROSAL Nº1 – PLANTA BAJA, DE PERTUSA (HUESCA)" por el Pleno en la Alcaldía en los siguientes términos:

Primero.- Delegar el ejercicio de la competencia del Pleno como órgano de contratación en la Alcaldía, respecto de las siguientes actuaciones: iniciar el expediente de contratación, ordenar la redacción de los pliegos, aprobación del expediente de contratación, aprobación del gasto, adjudicación del contrato, aprobación de las certificaciones de obra (incluida la certificación final) y las correspondientes facturas emitidas por el contratista, así como cuantas otras actuaciones se deriven del contrato de obras de ejecución de "Ejecución de una vivienda en edificio municipal sito en C/ Rosa Nº1 – Planta Baja, de Pertusa (Huesca)" ajustándose a lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley 7 /1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Segundo.- Publicar el acuerdo de delegación en el Boletín Oficial de la Provincia, cursando efecto a partir del día siguiente al de su adopción. Lo que se hace público de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Pertusa, 13 de octubre de 2026. El Alcalde, Germán Palacio Pueyo.

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4557

Tamarite de Litera

Secretaría

Aprobación inicial documento técnico obra "Mejora del polígono industrial"

Aprobación inicial del documento técnico obra "Mejora del polígono industrial"

Tamarite de Litera, 14 de octubre de 2026. Alcaldesa-Presidenta, Sandra González Cariello.



Ayuntamiento de
Tamarite de Litera

Ajuntament de
Tamarit de Llitera

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL DE MEMORIA TÉCNICA

Aprobado inicialmente la memoria técnica de la obra "Mejora del polígono industrial", redactado por el Arquitecto técnico D. Fernando Larruy Montero, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 345 del Decreto 347/2002, de 19 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.

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

Transcurrido dicho periodo sin haberse presentado reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado.

Tamarite de Litera (Huesca), 14 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Sandra González Cariello.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4558

Tamarite de Litera

Secretaría

Aprobación inicial documento técnico actuación "Eficiencia y ahorro energético mediante la mejora de la iluminación exterior del polígono industrial"

Aprobación inicial del documento técnico actuación "Eficiencia y ahorro energético mediante la mejora de la iluminación exterior del polígono industrial"

Tamarite de Litera, 14 de octubre de 2026. Alcaldesa-Presidenta, Sandra González Cariello.



Ayuntamiento de
Tamarite de Litera
Ajuntament de
Tamarit de Llitera

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL DE MEMORIA TÉCNICA

Aprobado inicialmente la memoria técnica de la actuación "Eficiencia y ahorro energético mediante la mejora de la iluminación exterior del polígono industrial", redactado por el Ingeniero Técnico Industrial D. Antonio Benedico Sanz, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 345 del Decreto 347/2002, de 19 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.

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

Transcurrido dicho periodo sin haberse presentado reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado.

Tamarite de Litera (Huesca), 14 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Sandra González Cariello.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 4559

Tamarite de Litera

Secretaría

Aprobación inicial documento técnico obra "Mejora accesibilidad paso peatones Paseo del Hortaz"

Aprobación inicial del documento técnico obra "Mejora accesibilidad paso peatones Paseo del Hortaz"

Tamarite de Litera, 14 de octubre de 2026. Alcaldesa-Presidenta, Sandra González Cariello.



Ayuntamiento de
Tamarite de Litera

Ajuntament de
Tamarit de Llitera

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL DE MEMORIA TÉCNICA

Aprobado inicialmente la memoria técnica de la obra "Mejora accesibilidad paso de peatones Paseo del Hortaz", redactado por el Arquitecto Técnico D. Mario Torrente Nadal, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 345 del Decreto 347/2002, de 19 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.

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

Transcurrido dicho periodo sin haberse presentado reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado.

Tamarite de Litera (Huesca), 14 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Sandra González Cariello.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Administración Local

Mancomunidades

NÚMERO: 4560

Mancomunidad Alto Valle del Aragón

Secretaría

Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa del servicio de recogida de basuras.

Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa del servicio de recogida de basuras.

El Pleno Extraordinario de la Mancomunidad de Municipios del Alto Valle del Aragón, en sesión celebrada el día 6 de octubre de 2026, conforme al orden del día, adoptó el acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa mancomunada del servicio de recogida de basuras, cuya entrada en vigor está prevista para el 1 de enero de 2027.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 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, los citados y diferentes expedientes y acuerdos de modificación de tarifas se somete 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 examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dichos acuerdos procediéndose a la publicación de las tarifas modificadas.

Canfranc, 14 de octubre de 2026. Presidente, Alvaro Salesa Puente.

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

NÚMERO: 4561

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas

Publicación del Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía Competitividad y Empleo 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".

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 2026 al 31 de diciembre de 2027, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 22 de septiembre de 2026, 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, 14 de octubre de 2026. Subdirectora Provincial de Trabajo de Huesca, Ana Maurel Garcés.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y
CAJAS DIVERSAS”**

**HUESCA
2026 - 2027**

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. NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ANEXO I – Cuadro de Permisos y Licencias
ANEXO II - Tablas Salariales del año 2026.
ANEXO III – Tablas Salariales del año 2027.

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 2026, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2027.

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 entiendan 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; ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; aragon@habitat.ccoo.es
- Por ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª Planta, Huesca, info@ceoecepmehuesca.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:

- Grupos 1 y 2: 6 meses.
- Grupos 3 y 4: 2 meses
- Grupo 5: 1 mes.
- 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 registrará 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) 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.
- m) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- n) 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.

- o) Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figuran en los anexos tablas II, y III, siendo el periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días.
- p) 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 acogéndose 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 contratas, 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 dos años de vigencia de este convenio de 1.752 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 esta 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:

Para el año 2026 se practicará un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2025, con efectos del 1 de enero 2026, resultando las tablas salariales del Anexo II.

Para el año 2027 se acuerda un incremento salarial del 3 %, sobre las tablas definitivas del año 2026, con efectos 1 de enero de 2027, resultando las tablas salariales del Anexo III.

Si el IPC acumulado durante los años 2026 y 2027 fuera superior al incremento salarial pactado durante esos años, es decir fuera superior al 6,5%, dicha diferencia se aplicaría a los solos efectos de actualización de las tablas, que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente, con un tope máximo del 1%.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales correspondientes al periodo transcurrido del 2026, deberá hacerse en los dos meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

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.

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 II y III.

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 85,21euros mensuales para el 2026 y 87,77 para el 2027.

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 25% 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 0,30 euros por Km. recorrido.

Art. 41.- PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto salarial se percibirá en el año 2026 la cantidad de 8,58 euros por día efectivamente trabajado y para el año 2027 a cantidad de 8,84 euros 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 2026 será de 74,08 y para el 2027 será de 76,30 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 33.540 euros para el 2026 y 34.546 para el 2027 para el caso de muerte y 42.206 euros para el 2026 y 43.472 para el 2027 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 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 E.T.

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 165 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; ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; aragon@habitat.ccoo.es
- ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª planta, Huesca; info@ceoecepmehuesca.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, comparezcan 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.

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 prevaleciendo 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.

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.

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 disconfor 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.

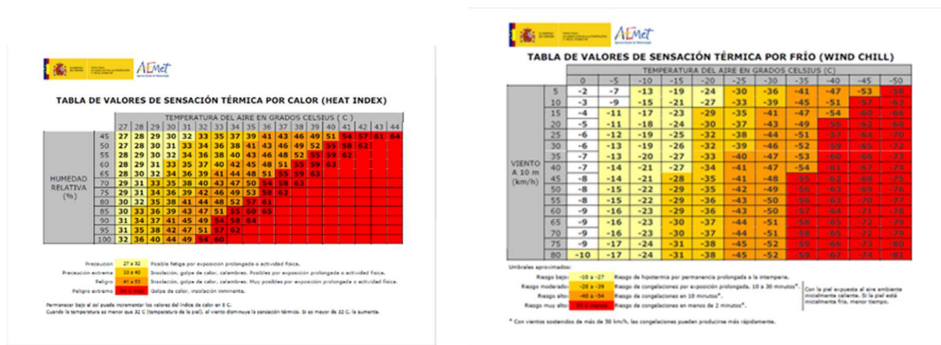
Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa 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.



DISPOSICION TRANSITORIA. NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de actualizar y reducir las categorías que, al parecer, habían quedado en desuso, se procede a la eliminación y cambio de denominaciones de las categorías que aparecen en el cuadro siguiente.

Estos cambios no conllevan modificaciones ni reajustes salariales en las tablas.

Así mismo, las categorías resultantes se han agrupado en Personal de Fábrica/Taller/Serrería de Leñas/Monte y en Personal Administrativo.

ANTIGUAS CATEGORÍAS	CATEGORÍAS ACTUALES
Personal fábrica/taller	
Encargado	
Aserrador 1ª	Cambia a Oficial 1ª
Afilador	Desaparece
Aserrador 2ª	Cambia a Oficial 2ª
Medidor	Desaparece
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	Desaparece
Peón especializado	
Peón	
Formación 1º año	Desaparece
Formación 2º año	Desaparece
Serrería de leñas:	
Encargado	Desaparece
Aserrador	Desaparece
Ayudante	Desaparece
Peón	Desaparece
Personal Administrativo:	
Jefe de Oficinas	
Oficial 1ª	
Oficial 2ª	
Aux. telefonista o mecanógrafo	Cambia a Auxiliar Administrativo
Aspirante	Cambia a Aspirante Administrativo
Personal subalterno:	
Capataz de peones	Desaparece
Listero, almacenero, pesador, basculero	Desaparece
Conductor de vehículo mecánico	
Guarda o vigilante	
Carretero	Desaparece
Personal de monte:	
Jefe de cuadrilla	Cambia a Jefe de Equipo de Monte
Taladores	Desaparece
Trozador mecánico o motosierra.	Cambia a Motoserrista
Tractorista.	Cambia a Operador de Monte
Arrastrador	Desaparece
Conductor de camión pluma, carga y descarga	
Conductor camión sin pluma	
Peón especializado	Desaparece
Peón	Desaparece
Formación 1º año	Desaparece
Formación 2º año	Desaparece

ANEXO I – CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR					
		Salario Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incen.	Compl. Conv.	Compl. P. Trab.
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
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
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
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI		NO
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI		SI
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI		SI
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
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborales.	SI	SI	SI	SI		SI
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural.	SI	SI	SI	SI		SI
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI		SI
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	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
Visita Médica	El tiempo imprescindible siempre que sea imposible la visita fuera del horario de trabajo	SI	SI	SI	SI		SI

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpido.

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2026						
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	2026	DESDE 30/09/96
Personal fábrica/Taller/Serrería de leñas/Monte:						
Encargado	43,80	4,17	85,21	8,58	23.476,59	453,18
Oficial 1ª	42,23	4,17	85,21	8,58	22.793,64	436,55
Oficial 2ª	41,06	4,17	85,21	8,58	22.284,69	424,16
Peón especializado	38,72	4,17	85,21	8,58	21.266,79	400,79
Peón	38,30	4,17	85,21	8,58	21.084,09	396,09
Jefe de Equipo de monte	43,80	4,17	85,21	8,58	23.476,59	453,18
Motoserrista	42,23	4,17	85,21	8,58	22.793,64	436,55
Operador de máquina de monte	42,23	4,17	85,21	8,58	22.793,64	436,55
Conductor de camión pluma, carga y descarga	43,80	4,17	85,21	8,58	23.476,59	453,18
Conductor camión sin pluma	42,23	4,17	85,21	8,58	22.793,64	454,58
Conductor de vehículo mecánico	41,70	4,17	85,21	8,58	22.563,09	431,38
Guarda o vigilante	38,12	4,17	85,21	8,58	21.005,79	393,89
Personal Administrativo:						
Jefe de Oficinas	48,14	4,17	85,21	8,58	25.364,49	497,26
Oficial 1ª	43,63	4,17	85,21	8,58	23.402,64	450,67
Oficial 2ª	41,70	4,17	85,21	8,58	22.563,09	431,38
Auxiliar administrativo	38,04	4,17	85,21	8,58	20.970,99	392,79
Aspirante administrativo	36,13	4,17	85,21	8,58	20.140,14	373,02

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.

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

NÚMERO: 4562

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Hostelería y Turismo de Huesca

Publicción del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Hostelería y Turismo de Huesca

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Competitividad y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA Y TURISMO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000175012004).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA Y TURISMO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000175012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO, vigente desde el 01/01/2025 al 31/12/2027, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 21 de septiembre de 2026 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Subdirección Provincial de Trabajo, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 14 de octubre de 2026. Subdirectora Provincial de Trabajo de Huesca, Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE HUESCA, 2025, 2026 y 2027

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito Funcional

Se incluyen en el Sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de “catering”, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa y similares, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y cibercafés u otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades que estén o puedan estar contempladas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de la inaplicación del convenio.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el art. 1º que desarrollan su actividad en la provincia de Huesca.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que figure nominado en los arts. 16º al 18º del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, así como a los trabajadores/as que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el Anexo I del presente Convenio, excepto a las personas incluidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Mientras tanto el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

CAPÍTULO II SALARIO Y OTRAS RETRIBUCIONES

Artículo 5. Retribuciones

Para el año 2025 se practicará un incremento salarial del 2,9% sobre las tablas salariales definitivas del año 2024 a los solos efectos de actualización de las tablas que sirven de base para el cálculo del incremento correspondiente al año 2026 (Anexo I). Dicha actualización no generará efectos económicos retroactivos ni dará lugar al abono de atrasos.

Se acuerda, para el año 2025, el abono de una paga única de convenio por importe de 500 euros, proporcional a la jornada y/o tiempo de trabajo efectivo durante ese año y para los trabajadores dados de alta en la empresa en la fecha de publicación de este convenio.

Esta paga se abonará dentro del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOPH y tiene carácter compensatorio y no consolidable. Se abonará en el único caso de que las personas trabajadoras hayan percibido cantidades inferiores a las previstas para el citado ejercicio, pudiendo compensarse para el abono de esta paga, las cantidades percibidas a cuenta de convenio o por conceptos compensables o absorbibles.

Para el año 2026 se practicará un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2025 con efectos de 1 de enero de 2026, resultando las tablas salariales del Anexo I.

Para el año 2027 se practicará un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2026 con efectos de 1 de enero de 2027, resultando las tablas salariales del Anexo I.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de la tabla salarial del 2026 deberá hacerse en los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el BOP.

Artículo 6. Actualización salarial

Si el IPC acumulado entre 2026 y 2027, fuera superior al 7%, el incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como base de cálculo para el incremento que correspondiera al año 2028, con un tope máximo del 2%.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, que se harán efectivas en la segunda quincena de los indicados meses. Se devengará semestralmente y su cuantía será de una mensualidad del salario convenio más antigüedad.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Paga de Septiembre: En consideración a la especial regulación legal del sector de la hostelería y a la prestación generalizada de servicios en días festivos y domingos, se establece para todos los trabajadores/as a los que es de aplicación el presente convenio una gratificación extraordinaria en la cuantía de 30 días de salario base mensual sin antigüedad, según categoría, que se abonará en el mes de septiembre.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 8. Antigüedad

1.º- Los trabajadores/as que hayan ingresado en la empresa a partir del 27 de marzo de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2º.- Para los trabajadores/as cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior o igual a 26 de marzo de 1998 la cuantía de este complemento será la consolidada a fecha de 31 de diciembre de 2003 establecida en las tablas del Anexo III. A partir de esta fecha se consolidan los tramos de antigüedad adquirida, quedando para el futuro estancada en dichos tramos sin posibilidad de acceso al siguiente. La antigüedad se revalorizará exclusivamente y a partir de 2006, según el IPC real del año anterior, excluyendo otros incrementos salariales definidos en la actualización de los salarios. Durante la vigencia de este convenio, la antigüedad permanecerá congelada al igual que el resto de retribuciones salariales.

En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos más beneficiosos en Convenios Colectivos anteriores.

Los trabajadores/as fijos discontinuos que tengan derecho al cobro del complemento de antigüedad de acuerdo con lo establecido en este artículo, se computará como un año de servicio efectivo en la empresa 365 días trabajados en campañas completas y asistencia ininterrumpida a ellas. De no incorporarse a alguna campaña requerida por la empresa a ese efecto perderá el derecho al complemento de antigüedad.

Artículo 9. Nocturnidad

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos aquellos trabajadores/as que toda o parte de su jornada esté comprendida entre las 22'00 y las 6'00 horas de la mañana, estando incluidos aquellos trabajadores/as que su jornada se pueda considerar como nocturna por propia naturaleza. Este complemento será del 10% en las horas trabajadas entre las 22'00 y las 24'00 horas y del 25 % en las horas trabajadas entre las 0'00 y las 6'00 horas, del salario base del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario hora = (Salario base x 12) / (Jornada anual establecida en el Convenio)

Recargo hora nocturna = (Salario hora x 10 o 25, según el caso) / 100

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellos trabajadores/as que, con anterioridad a la publicación del Convenio de 1994, vinieran disfrutando, con relación al trabajo nocturno, comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, en todos aquellos aspectos en los que se venían aplicando.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con un recargo del 65 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Fórmula: Salario hora = [(Salario base x 15) + Antig. (Art. 8º)] / (Jornada efectiva anual establecida en Convenio)

Recargo hora extraordinaria = (Salario hora x 65) / 100

De mutuo acuerdo ambas partes, deciden introducir la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas con descanso, en una proporción de 1'5 horas de descanso por cada hora extra, siempre que se haga de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 11. Plus salarial de productividad y asistencia en domingos y festivos

Con el fin de mejorar la situación de aquellos trabajadores/as que en aplicación del art. 8 carecen de antigüedad, así como favorecer la integración en el sector de hostelería de los jóvenes, se establecen las siguientes retribuciones:

Primero.- En aras a incentivar la productividad mediante la puntualidad en la asistencia al trabajo en el sector de hostelería, los trabajadores/as que por aplicación del art. 8 del presente convenio no perciban cantidad alguna en concepto de antigüedad, percibirán durante el año 2026 la cantidad de de 12,44 € por mes trabajado (En el caso de que el trabajador/a incurriera en faltas de puntualidad sin justificación en dos turnos de su jornada laboral dentro de un periodo de un mes y que suponga un retraso en total de más de 30 minutos, dicha cantidad se reducirá a la mitad de su valor económico, todo ello sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente. La presente retribución se revalorizará según el IPC real del año anterior.

Segundo.- Así mismo y por su aportación a la productividad empresarial, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, percibirán por cada domingo la cantidad 7,87 euros en el 2026 y 8,15 € en el 2027 y por cada festivo (únicamente 15 festivos al año) percibirán un importe de 18 euros durante la vigencia de este convenio.

En todo caso lo contenido en el presente punto no sustituye el derecho al disfrute del descanso semanal, ni el derecho al disfrute de los días festivos que se trabajen.

Artículo 12. Plus de transporte

Se abonará un plus de transporte por día efectivamente trabajado en la cuantía de 3,72 € en el 2026 y 3,85 en el 2027, para todas las categorías.

Ello se entenderá sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieran previamente establecidas.

Artículo 13. Complemento en especie

Los trabajadores/as que presten su servicio en el área de comedor, tanto sea atención directa al cliente como complementaria que se realiza fuera del comedor, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa o el percibo de un plus mensual por la comida o cena de 22,90 € en 2026 y de 23,69 € en 2027, y de 45,93 € en 2026 y 47,54 € en 2027 cuando coincidan ambos servicios con su turno de trabajo.

Dicha opción se formalizará por escrito en el plazo máximo de cinco días de la firma del contrato. En caso de inexistencia de constancia escrita se entenderá que el trabajador/a opta por la percepción del plus en las cuantías señaladas anteriormente.

Como norma general, el alojamiento del personal tendrá carácter voluntario por parte de la empresa, excepto en aquellos trabajadores/as que la tuvieran adquirida entre sus condiciones contractuales.

La valoración del alojamiento en caso de facilitarse producirá un descuento a cargo del trabajador de 30,57 € mensuales para el 2026 y 31,64 € mensuales para el 2027.

En el caso de que el trabajador/a desayune en el centro de trabajo, el coste será a cargo de la empresa.

Artículo 14. Otros conceptos retributivos

La retribución de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio quedará establecida única y exclusivamente con arreglo a lo dispuesto en sus artículos.

Se mantendrán todos aquellos pluses y percepciones de carácter personal y de puesto de trabajo según lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente, y la legislación general aplicándose sobre el salario del Convenio.

Aquellas empresas que viniesen trabajando en régimen de porcentaje y no quisieran continuarlo, lo podrán suprimir, pero garantizando a los trabajadores/as afectados por la medida el sueldo medio percibido durante el año anterior a la entrada en vigor del Convenio. Esta decisión se adoptará en el plazo de un mes posterior a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

El sistema elegido tendrá una vigencia mínima de un año, contando a partir del 1 de enero.

Artículo 15. Retribución de trabajadores que prestan servicios por mediación de E.T.T.s

La retribución de los trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, con contrato de puesta a disposición con empresas usuarias del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, consistirá en la suma de los siguientes conceptos:

– Salario hora trabajada: igual que el indicado en la fórmula.

$$\text{Salario hora} = (\text{Salario base} \times 15) / (\text{Jornada anual establecida en Convenio})$$

El precio de Salario Hora se multiplicará por las horas trabajadas que realice el trabajador de E. T. T. s.

– Plus transporte por día trabajado en la cuantía determinada en el presente Convenio.

– Complementos en especie de manutención y alojamiento, en los términos previstos en este Convenio.

– La ropa de trabajo, en los términos previstos en el Convenio.

– Plus salarial de productividad y asistencia en domingos y festivos, en los términos previstos en este convenio.

– Plus de nocturnidad establecido en el convenio.

Artículo 16. Pago de retribuciones

Cuando los trabajadores/as lo soliciten, las retribuciones serán abonadas mediante domiciliación bancaria, debiendo las empresas dar la orden de pago como máximo el último día del mes de la fecha del devengo. Las retribuciones coincidirán con el total neto del recibo oficial de pago de salarios.

CAPÍTULO III JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y FIESTAS ABONABLES

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo ordinaria para el presente convenio será de 1.790 horas de trabajo efectivo a lo largo de los años 2025 y 2026 y de 1782 horas en el año 2027. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual.

Su distribución práctica se hará según las necesidades de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

En cualquier caso y a efectos de determinación de la jornada ordinaria diaria, se establece una duración de 8 horas.

Todas las empresas están obligadas a organizar los horarios de trabajo con dos días de descanso semanal que podrán disfrutarse de forma alterna. Ambos descansos habrán de disfrutarse dentro de la semana natural a la que hacen referencia.

Atendiendo a lo dispuesto en el art.7.1 del R.D 1561/1995 se acuerda la posibilidad de acumulación de 0.5 día de descanso en periodos más amplios, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades puntuales y estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

Esta acumulación deberá realizarse previo acuerdo entre empresa y trabajador/a y la opción del disfrute del día acumulado se realizará a voluntad del trabajador/a.

En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes, teniendo cada una de ellas un mínimo de 3 horas, en un período de doce horas, pudiendo el mínimo ser de 2 horas, siempre que el trabajador/a resida en la misma localidad del centro de trabajo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso bocadillo.

La empresa facilitará por escrito al trabajador/a, con al menos 7 días de antelación, los turnos, horarios y descansos semanales.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Lo acordado en esta materia, sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 10% como mínimo, establecida en el RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 90 horas al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

No obstante, la jornada ordinaria durante los periodos estacionales y las coincidentes con las temporadas de máxima afluencia turística, podrá ser excepcionalmente de 10 horas diarias, previo acuerdo de la empresa y los trabajadores o sus representantes, para cubrir las necesidades de la demanda en épocas punta del sector.

La 10ª hora podrá cobrarse mensualmente o bien acumularla en periodos de descanso en jornadas completas a razón de 1,5 horas por hora trabajada.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

- a).- Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de 7 días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.
- b).- La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de 3 meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural o dentro de la temporada en caso de los fijos discontinuos.
- c).- De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Refugios y albergues de montaña. Organización específica de la jornada

Atendiendo a las especiales características de la actividad desarrollada en los refugios, albergues y demás establecimientos de montaña, así como a la singularidad de su ubicación, funcionamiento, accesibilidad, estacionalidad y prestación continuada del servicio, las empresas podrán organizar determinados puestos de trabajo con un régimen específico de prestación de servicios.

Entre dichos puestos podrán incluirse a trabajadores como guardas titulares, jefes de guarda, guardas ayudantes, etc., cuyas funciones comprenderán las propias de hostelería, restauración, mantenimiento, atención al público, información y servicio público, así como aquellas otras complementarias que resulten necesarias para el correcto funcionamiento del establecimiento. Igualmente puede considerarse los

monitores de tiempo libre, guías de naturaleza, culturales, medioambientales, de montaña y deportivos de aventura, cuando las características de la actividad desarrollada por la empresa así lo requieran.

En estos casos, podrá distribuirse la jornada, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, mediante sistemas específicos de prestación de servicios, tales como un:

- Régimen de siete días de trabajo seguidos y siete de descanso.
- Régimen de quince días de trabajo seguidos por quince días de descanso, especialmente durante los períodos invernales, cuando las condiciones de acceso, climatología o seguridad aconsejen una mayor permanencia del personal en el establecimiento.

Esta modalidad de organización tiene por finalidad facilitar una adecuada cobertura del servicio, garantizar la seguridad y continuidad de la actividad en establecimientos de difícil acceso y disponer de equipos polivalentes, capaces de asumir funciones transversales y adaptarse a las necesidades organizativas propias de cada temporada.

Artículo 18. Vacaciones

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones mínimas anuales de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán inmediatamente después del correspondiente descanso semanal.

De haber acuerdo entre la empresa y trabajador/a, se disfrutarán ininterrumpidamente. De no haberlo, se fijarán de común acuerdo dos períodos o fracciones, de los que, al menos, uno tendrá una duración de quince días y se hallará comprendido entre abril y septiembre, excepto en caso de cierre temporal.

En los contratos temporales las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

En el caso de que el periodo vacacional coincida con alguno de los días denominados festivos abonables y no recuperables, dicho día se podrá disfrutar en otra fecha a convenir entre empresa y trabajador/a. No será ello de aplicación si el disfrute de dichos días festivos, ya se encuentren incluidos en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

Los/as trabajadores/as inmigrantes podrán disfrutar las vacaciones de forma ininterrumpida cuando justifiquen la necesidad de realizar un viaje a su país de origen, y ello no coincida con los meses de máxima actividad de la empresa.

Las trabajadoras podrán acumular a la baja maternal, sus vacaciones y la lactancia, si ésta se acumula en días completos. Para facilitar la organización del trabajo por parte

de la empresa, cuando se vaya a hacer uso de este derecho acumulativo de vacaciones y lactancia, la trabajadora en un plazo no superior a 30 días a contar desde la fecha del parto, comunicará a la empresa tal decisión.

Artículo 19. Festividad de Santa Marta

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, con motivo de la festividad de Santa Marta, día 29 de julio, tendrán un día de descanso.

Dicho día coincidirá con la aludida festividad en el supuesto de que la empresa optara por cerrar el establecimiento; de no ser así, el trabajador/a podrá optar por acumularlo a sus vacaciones reglamentarias o disfrutarlo en otra fecha que deberá fijarse con quince días de antelación, como mínimo, sin que puedan coincidir en ello dos trabajadores/as o más en el mismo día. De no existir conformidad tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

Artículo 20. Festivos anuales abonables

Los días festivos que el trabajador/a no disfrute en la fecha de los mismos, se disfrutarán en otra fecha, que se señalará de mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador/a.

Los 15 días considerados como festivos abonables y no recuperables, en caso de no disfrutarse en su fecha, podrán ser disfrutados como vacaciones continuadas en período a negociar entre la empresa y el trabajador/a. En este supuesto, se acumularán a los mismos los cuatro días, por los descansos semanales que corresponden, debiendo ser concretadas las fechas de disfrute por escrito.

Artículo 21. Permisos y licencias

A) Licencias retribuidas- En permisos y licencias se estará a lo que dispone la legalidad vigente.

También se reconoce al trabajador/a una licencia anual para asistencia sanitaria en los centros de la Seguridad Social. Dicha licencia será de seis horas si la asistencia se presta en la misma localidad del domicilio del trabajador/a y doce si se presta en localidad separada de dicho domicilio por más de 50 kilómetros. La asistencia sanitaria podrá ser para el propio trabajador/a o para su hijo/a menor de 14 años.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio correspondiente. Será necesario aportar justificante del Centro o Profesor, indicando el horario del examen.

La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo si es en la localidad del centro de trabajo o bien por el tiempo indispensable en el caso de que sea fuera de la localidad

del centro de trabajo.

Se reconoce a las parejas de hecho registradas los derechos que según este artículo tuvieran los trabajadores/as cuyo estado civil es el de casado/a, en los términos establecidos en la legislación autonómica de parejas de hecho.

Con carácter general las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. El día inicial para el disfrute de los permisos, cuando el hecho causante se produzca en día feriado debe ser el primer día laborable que le siga.

No obstante, en el supuesto de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera presencia efectiva en el hospital, la licencia podrá ser disfrutada a elección del trabajador/a en distintos días sucesivos o no, mientras dure el hecho causante debidamente justificado por los servicios médicos del centro hospitalario.

B) Licencias no retribuidas

1.- A los trabajadores/as inmigrantes se les facilitará licencia para la presentación de los documentos que le habilitan para residir y trabajar en España. Si coincidiera con su horario laboral deberá recuperar el tiempo empleado en ello.

2.- LICENCIA NO RETRIBUIDA DE CARÁCTER ESPECIAL PARA FIJOS-DISCONTINUOS. Los trabajadores contratados bajo la modalidad de fijo discontinuo, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, que cuenten con una antigüedad mínima de un año, podrán acceder a una licencia no retribuida. Esta licencia, que será equivalente al periodo completo del llamamiento, suspenderá la incorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo ante el preceptivo llamamiento de la empresa coincidente con el periodo de licencia, debiéndose producir el llamamiento en el siguiente periodo de actividad una vez finalizada la licencia. Las personas trabajadoras deberán preavisar su paso a situación de licencia especial con al menos treinta días de antelación al inicio de un periodo de actividad. Asimismo, las empresas vendrán obligadas a responder al trabajador por escrito acusando recibo de la comunicación hecha por la persona trabajadora y dejando constancia por escrito de, en correspondencia con el periodo excedente, la fecha en la que se producirá el siguiente llamamiento. La persona trabajadora que acceda a esta licencia no podrá volver a disfrutarla hasta que no pasen cinco años desde el inicio de la misma, restricción que no aplicará en el encadenamiento con una excedencia voluntaria o forzosa de las reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 22. Contratos laborales

Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores/as, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, en el que hará constar los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

1.- Contrato por circunstancias de la producción.

Para el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Contrato de relevo.

Las partes signatarias de este convenio colectivo constatan la validez del contrato de relevo como fórmula de creación de empleo por lo que recomienda a empresas y trabajadores la utilización de esta modalidad contractual en los términos en que viene establecida en el artículo 12, número 7, del R.D.Leg 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

3.- Contratos formativos.

En los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente.

4.- Contrato indefinido de fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, regulado en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los contratos fijos discontinuos regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse a tiempo parcial, siempre y cuando se trate de trabajos en los lugares que registren notable afluencia turística, así como en localidades turísticas de las cuatro comarcas del pirineo oscense, garantizando una jornada laboral de un mínimo de 4 horas diarias y el trabajo efectivo durante al menos 90 días al año, siendo al menos 60 de estos de forma consecutiva.

El llamamiento de estos trabajadores/as deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, al menos con 15 días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que ésta inicie o incremente su actividad, siempre y cuando en

la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. El trabajador/a deberá comunicar a la empresa, en un máximo de 7 días desde la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada por el llamamiento. Si el trabajador/a, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo-discontinuo, salvo causa que lo justifique.

Servicios extras.

Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, convenciones, celebraciones sociales o similares, no pudieran ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

En ningún caso podrá utilizarse la figura del extra de hostelería para realizar trabajos de carácter habitual en la empresa.

El contrato concertado para la prestación de servicios extras no requerirá forma escrita.

El tiempo de desplazamiento al lugar del servicio extraordinario, no computará como tiempo efectivo de trabajo, siendo recomendable especificarlo previamente, en los acuerdos con los trabajadores/as.

Retribución:

La retribución mínima estará referenciada a la retribución ordinaria, según las tablas salariales correspondientes a la categoría de establecimiento y categoría profesional desarrollada, así como al tiempo de trabajo efectivo prestado.

Duración del Servicio a efectos de cotización:

Los servicios extraordinarios se cotizarán por el tiempo de trabajo efectivo prestado.

Seguimiento y control:

Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la comisión paritaria estará facultada para solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto a la utilización del sistema especial de cotización de servicios extras en Hostelería.

Comidas: En los servicios extraordinarios de almuerzo o cena, la comida será facilitada por la empresa en los 15 minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

Ropa de trabajo: Cuando la empresa exija un uniforme de trabajo distinto de los habituales (chaqueta blanca, esmoquin o similar), vendrá obligada a proporcionar dicha prenda.

Los trabajadores/as extras aportaran su ropa de trabajo para la prestación del servicio como consecuencia, la empresa abonará al trabajador/a, en concepto y compensación del mantenimiento y limpieza de la misma la cantidad de 1,07 euros durante la vigencia del convenio por servicio o día en caso de que se realicen dos servicios el mismo día. En el caso de que la empresa facilite la ropa de trabajo para la prestación de servicios extras no se abonará esta cantidad.

Se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,16 euros/km a partir de 30 km de distancia desde el domicilio del trabajador/a al centro de trabajo para toda la vigencia del convenio.

Artículo 23. Funcionalidad y titulación

En todo lo relacionado con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

Artículo 24. Período de prueba del contrato de trabajo

En todo lo relacionado a con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

Artículo 25. Trabajos de superior o inferior categoría

En todo lo relacionado a con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

Artículo 26. Promoción automática de categoría

La persona trabajadora con más de tres años de experiencia en la empresa en el grupo profesional 3º de las diferentes áreas funcionales, promocionará automáticamente al grupo profesional 2º inmediatamente superior.

Artículo 27. Estabilidad en las condiciones de empleo

El trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de prestación de trabajo tales como: horario, turnos, categoría profesional, puesto de trabajo y centro de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa, salvo que lo permitan las facultades organizativas que las disposiciones legales reconozcan a la misma, siendo en este caso necesaria la comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 28. Provisión de vacantes

En todo lo relacionado a con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

Artículo 29. Indemnización por término de contratos temporales

Al término de los contratos contemplados en el art. 49.1 C) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de doce días para los años de vigencia del convenio.

Artículo 30. Finiquitos

Los recibos de finiquitos deberán especificar cada uno de los conceptos adeudados al trabajador/a.

El finiquito no tendrá carácter liberatorio para aquellos conceptos que, a la firma del mismo, no pudieran ser conocidos efectivamente por la empresa y el trabajador/a.

Artículo 31. Preaviso de ceses

En los casos de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador/a, éste deberá preavisar a la empresa por escrito, con 15 días de antelación, cuando su contrato sea de duración superior a 6 meses. En caso de no realizar el preaviso con la antelación señalada, la empresa podrá descontar de la liquidación, la diferencia de los días de preaviso que falten a razón de salario día.

Las empresas deberán preavisar a los trabajadores/as por escrito, la finalización de los contratos con 15 días de antelación, cuando se hayan suscrito por una duración superior a 6 meses. En caso de no realizar el preaviso con la antelación señalada, la empresa abonará al trabajador/a junto con su liquidación, la diferencia de los días de preaviso que falten a razón de salario día.

Ambos supuestos no serán de aplicación en el periodo de prueba, pudiendo en tal caso, rescindir la relación laboral, por cualquiera de las partes sin previo aviso.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Artículo 32. Muerte o invalidez

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, total o absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional en las siguientes cuantías y contingencias:

- En caso de fallecimiento: 19.224 € en el año 2026 y 19.897 € en el año 2027
- En caso de incapacidad total o absoluta: 27.019 € en el año 2026 y 27.965 en el año 2027.

Estas cuantías entrarán en vigor al mes de la publicación del convenio en el BOP, manteniéndose mientras tanto las cuantías que figuraban en el convenio anterior.

Artículo 33. Complemento por enfermedad o accidente

En caso de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100% de la base reguladora de accidente de trabajo, desde el 1º día, hasta 6 meses.

Cuando un trabajador/a se encuentre de baja por IT, percibirá de la empresa un complemento consistente en: el 100% de la base de cotización desde el primer día durante la primera baja, el 90% de la base de cotización desde el primer día durante la segunda y el 80% de la base de cotización desde el primer día durante la tercera baja en el año natural, todo ello por un período máximo de sesenta y cinco días continuados y ochenta y cinco al año por cada trabajador.

Dicho complemento no se percibirá en caso de IT por enfermedad o accidente no laboral cuando el período de baja sea igual o inferior a 15 días.

En caso de coincidir días de IT con vacaciones se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Prima de formación

Aquellos trabajadores/as que realicen algún curso de formación y reciclaje de una duración mínima de 120 horas de formación a distancia o 100 horas de formación presenciales en uno o distintos cursos a lo largo del año natural, percibirán una prima de formación por importe de 126 euros para todos los años de vigencia del convenio. Los cursos de formación y reciclaje deberán tener por objeto el Sector de Hostelería. La prima de formación no será de aplicación para los trabajadores/as con contratos para la formación.

Artículo 35. Cierre de establecimiento por reforma

Durante el período de cierre por reforma, la empresa garantiza el percibo del salario convenio, complementando la prestación por desempleo o bien pagando el salario convenio en su totalidad si no tuviera algún trabajador/a derecho a la prestación por desempleo.

Artículo 36. Excedencias

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o personal por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se reconoce asimismo la posibilidad de que los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, puedan disfrutar de una excedencia voluntaria de carácter extraordinario, con reserva de plaza y para un máximo de tiempo de un año. Una vez disfrutada esta licencia, el trabajador/a deberá incorporarse de manera obligatoria en la fecha efectiva comunicada por parte de la empresa. En caso de que no se incorpore en la fecha comunicada, causará baja voluntaria de la empresa sin derecho a indemnización ninguna,

Artículo 37. Conciliación de la vida laboral y familiar

1.-Lactancia- Se podrán acumular los descansos por lactancia en 14 días enteros, debiendo avisar la trabajadora a la empresa con 7 días de antelación al disfrute. Si la lactancia se va a acumular a las vacaciones, el preaviso en base a lo establecido en el art. 18, será de 30 días.

2.-Protección de la gestante- En caso de embarazo y de existir certificación médica pública de riesgo para el feto o la madre, motivado por el puesto de trabajo, la trabajadora tendrá derecho al cambio a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional adaptado a su cualificación, y todo ello si es posible dentro del organigrama de los trabajadores/as de la empresa. En todo caso, dicho cambio no supondrá modificación funcional alguna y será de carácter puntual concluyendo en el momento en que desaparezca la circunstancia que dio lugar a dicho cambio.

Si no fuera posible dicho cambio de puesto de trabajo y la trabajadora debiera pasar a situación de IT por riesgo en el embarazo, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del RDL 295/2009 de 6 de marzo.

3.-Trabajadores/as con familiares discapacitados a su cargo. Los trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijos/as, cónyuge o padres, discapacitados dependientes, tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

En caso de surgir discrepancias entre los trabajadores/as de la empresa y en caso de contar con representación de los trabajadores/as, éstos con el empresario acordarán el cumplimiento efectivo de este derecho.

4.-Guarda legal. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo y su prestación.

La suspensión de contrato por nacimiento o adopción podrá ser disfrutada por los trabajadores/as en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 38. Plan de igualdad, violencia de género y acoso sexual

Se estará a lo contenido en el capítulo décimo del VI ALEH, siendo la Comisión Paritaria del Convenio, constituida en Comisión de Igualdad, la que desarrolle lo que corresponda para aplicar en el sector y realice el seguimiento de los planes de igualdad.

Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad, lo confeccionaran con la participación de la representación Legal de los Trabajadores. Ambas partes trabajaran sobre el contenido del Plan y la consecución de los objetivos.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, se les garantizarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la legalidad vigente (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Las trabajadoras que tengan consideración de víctima de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de un permiso retribuido, el día que se produzca la ausencia justificada, motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con un máximo de 5 días anuales.

En cuanto al Protocolo a seguir ante casos de acoso sexual, se estará a lo regulado en el VI Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) (BOE 59, de 10 de marzo de 2023)

CAPÍTULO VI DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 39. Derechos sindicales

Los trabajadores/as gozarán de libertad de reunión y expresión en el centro de trabajo, fuera de los horarios en que se encuentren ocupados y solicitándolo previamente.

En las empresas de menos de seis trabajadores/as, se elegirá un representante del personal, el cual se entenderá como interlocutor válido ante la empresa y que disfrutará de los derechos establecidos para ellos, salvo en lo relativo al disfrute de las horas señaladas por las disposiciones vigentes para dichos cargos sindicales.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores/as, estos tendrán derecho al crédito mensual de horas de conformidad con lo establecido en la Ley, debiendo comunicar al empresario al inicio de cada mes o inmediato laboral posterior las fechas en que se hará uso de dicho crédito, salvo acreditación de convocatoria del sindicato que le corresponda.

Podrá acumularse en uno solo o varios representantes el crédito horario que corresponda a todos los del sindicato comunicándolo al empresario/a de igual forma que la establecida en el párrafo anterior, salvo caso de fuerza mayor.

No se discriminará, no se coaccionará y se respetará a los trabajadores/as, así como a los que pertenezcan a cualquier organización sindical, grupo o partido político.

Artículo 40. Inaplicación de las condiciones del convenio

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y estarán obligadas a comunicar a la Comisión Paritaria el inicio del proceso consultivo con los representantes de los trabajadores o con la comisión de los trabajadores elegidos.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de éstos.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le

fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Así mismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 41. Ropa de trabajo

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por ésta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva, en caso de no devolverse, la empresa podrá descontar de la liquidación que le corresponda al trabajador, la cantidad de 71,88 en el año 2026 y 74,40 € para el año 2027.

Podrá el trabajador/a adquirir la ropa de trabajo en el establecimiento indicado por el empresario presentando a este la factura de la compra para su abono.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Los trabajadores/as extras aportarán su ropa de trabajo al prestar sus servicios en las empresas.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa.

En zonas de montaña, y cuando la realización del trabajo exija del trabajador un desplazamiento que únicamente pueda realizarse a la intemperie y en condiciones climatológicas duras, serán dotados por la empresa de prendas de abrigo adecuadas, consistentes en guantes, gorro, anorak o impermeable.

Los trabajadores/as deberán mantener en todo momento el aseo y corrección personal que exige la función a desempeñar, pudiendo los empresarios corregir, incluso disciplinariamente, a quien no guarde compostura.

Artículo 42. Comité de seguridad y salud y prevención de riesgos laborales

En todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tengan, deberá existir, en la forma que éstos lo determinen, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de hacer cumplir la totalidad de lo expuesto en la legislación vigente y asumiendo las funciones y responsabilidades que para los Comités de Seguridad y Salud determina la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. El Comité de Seguridad y Salud podrá recabar, si los considera necesarios, el informe y la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las organizaciones sindicales.

Los trabajadores/as con relaciones laborales de carácter temporal o de duración determinada tendrán derecho, si así lo desean, a una vigilancia periódica de la salud de acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, cuando un mismo trabajador/a preste servicios en varias empresas será suficiente que el servicio periódico de vigilancia de la salud se realice de acuerdo con la normativa vigente en los periodos y plazos establecidos en la misma, sin necesidad de establecer dicha vigilancia por cada empresa contratante, salvo que ello fuera imprescindible por constituir un peligro para sí mismo o para otras personas relacionadas con la empresa.

Sobre la facultad que se establece en el art. 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la Negociación Colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de la Hostelería.

El empresario/a tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Así mismo, los trabajadores/as tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores/as, equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores/as reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el art. 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo, debiendo el trabajador/a justificar el tiempo empleado.

La evaluación de riesgos a que se refiere el art. 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los Delegados/as de Prevención o de la representación de los trabajadores/as en el Comité de Prevención Laboral y de la Salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos/as, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Artículo 43. Desconexión Digital

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

En cualquier caso, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa.

Artículo 44. Comisión Paritaria del Convenio

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los arts. 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe

B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión salarial del convenio durante su vigencia.

D) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

E) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el Artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: c/ Parque nº 9. 22003 Huesca. Federación de Servicios. Mail: huesca@aragon.ugt.org

Artículo 45. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente.

Artículo 46. Solución Extrajudicial de Conflictos

Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, vigente. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y trabajadores/as vinculados al presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.2 del referido Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Eventualidad en el sector.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria del mismo estudiará fórmulas para la disminución de la eventualidad en el sector.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente y demás disposiciones legales en vigor.

Disposición Final Segunda. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

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

Dada la nueva estructura salarial pactada en este Convenio, entre ambas partes, por las mismas se manifiesta que, en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas que las que regían con anterioridad al presente Convenio. No obstante, se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente

consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

Disposición Final Tercera. Convenio regional de hostelería

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a participar en las conversaciones para establecer los criterios del primer Convenio Regional de Aragón de Hostelería.

Disposición Final Cuarta. Subrogación

Se conviene y acuerda la adhesión a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente.

Disposición Final Quinta. Defensa del marco sectorial

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, manifiestan la importancia de que los trabajadores y trabajadoras que desarrollen funciones en actividades propias del sector dentro de los establecimientos hosteleros en la provincia de Huesca, se les apliquen las condiciones del presente convenio colectivo.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

A) Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión	
Grupo profesional primero.	Jefe/a recepción. 2.º Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a administración. Primer/a conserje.
Grupo profesional segundo.	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial. Técnico/a prevención de riesgos laborales.
Grupo profesional segundo NIVEL B	Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante/a administrativo.
Grupo profesional tercero.	Auxiliar recepción y conserjería.

B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato	
Grupo profesional primero.	Jefe/a cocina. 2.º jefe/a cocina. Jefe/a catering.
Grupo profesional segundo.	Jefe/a partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a economato.
Grupo profesional segundo NIVEL B	Ayudante/a cocina. Ayudante/a economato.
Grupo profesional tercero.	Auxiliar cocina/economato.

C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering	
Grupo profesional primero	Jefe/a restaurante o sala. 2.º Jefe/a restaurante o sala. Jefe/a operaciones de catering. Gerente de centro.

Grupo profesional segundo	Jefe/a sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Jefe/a sala catering. Supervisor/a catering. Supervisor/a colectividades. Supervisor/a restauración moderna.
Grupo profesional segundo NIVEL B	Preparador/a montador/a catering. Conductor/a equipo catering. Preparador/a restauración moderna.
Grupo profesional tercero	Ayudante/a camarero. Ayudante/a equipo catering.
Grupo profesional tercero NIVEL B	Monitor/a o cuidador/a colectividades. Asistente/a colectividades. Asistente/a preparador/montador catering. Asistente/a restauración moderna.

D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza

Grupo profesional primero.	Gobernante/a o Encargado/a general.
Grupo profesional primero NIVEL B	Subgobernante/a o Encargado/a sección.
Grupo profesional segundo.	Camarero/a pisos.
Grupo profesional tercero.	Auxiliar pisos y limpieza.

E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares

Grupo profesional primero.	Jefe/a servicios catering.
Grupo profesional primero NIVEL B	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
Grupo profesional segundo.	Encargado/a sección.
Grupo profesional segundo NIVEL B	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
Grupo profesional tercero.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) Grupos profesionales del área funcional sexta. Servicios complementarios	
Grupo profesional primero.	Responsable servicio.
Grupo profesional segundo.	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).
Grupo profesional segundo NIVEL B	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).
Grupo profesional tercero.	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2025, 2026 Y 2027

A) Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

	2025		2026		2027	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.325,55	19.883,25	1.371,94	20.579,10	1.419,96	21.299,40
Grupo profesional segundo.	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional segundo NIVEL B	1.186,95	17.804,25	1.228,49	18.427,35	1.271,49	19.072,35
Grupo profesional tercero.	1.090,61	16.359,15	1.139,60	17.094,00	1.179,49	17.692,35

B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Económico

	2025		2026		2027	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.325,55	19.883,25	1.371,94	20.579,10	1.419,96	21.299,40
Grupo profesional segundo.	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional segundo NIVEL B	1.186,95	17.804,25	1.228,49	18.427,35	1.271,49	19.072,35
Grupo profesional tercero.	1.090,61	16.359,15	1.139,60	17.094,00	1.179,49	17.692,35

C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering

	2025		2026		2027	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero	1.325,55	19.883,25	1.371,94	20.579,10	1.419,96	21.299,40
Grupo profesional segundo	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional segundo NIVEL B	1.186,95	17.804,25	1.228,49	18.427,35	1.271,49	19.072,35
Grupo profesional tercero	1.186,95	17.804,25	1.228,49	18.427,35	1.271,49	19.072,35
Grupo profesional tercero NIVEL B	1.090,61	16.359,15	1.139,60	17.094,00	1.179,49	17.692,35

D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza

	2025		2026		2027	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.325,55	19.883,25	1.371,94	20.579,10	1.419,96	21.299,40
Grupo profesional primero NIVEL B	1.290,02	19.350,30	1.335,17	20.027,55	1.381,90	20.728,50
Grupo profesional segundo.	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional tercero.	1.090,61	16.359,15	1.139,60	17.094,00	1.179,49	17.692,35

E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares

	2025		2026		2027	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.325,55	19.883,25	1.371,94	20.579,10	1.419,96	21.299,40
Grupo profesional primero nivel B	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional segundo.	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional segundo NIVEL B	1.186,95	17.804,25	1.228,49	18.427,35	1.271,49	19.072,35
Grupo profesional tercero.	1.090,61	16.359,15	1.139,60	17.094,00	1.179,49	17.692,35

F) Grupos profesionales del área funcional sexta. Servicios complementarios

	2025		2026		2027	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.325,55	19.883,25	1.371,94	20.579,10	1.419,96	21.299,40
Grupo profesional segundo.	1.254,48	18.817,20	1.298,39	19.475,85	1.343,83	20.157,45
Grupo profesional segundo NIVEL B	1.186,95	17.804,25	1.228,49	18.427,35	1.271,49	19.072,35
Grupo profesional tercero.	1.090,61	16.359,15	1.139,60	17.094,00	1.179,49	17.692,35

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

NÚMERO: 4563

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Convenio Colectivo provincial de "Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y similares"

Publicación del Convenio Colectivo provincial de "Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y similares"

Publicacion Convenio colectivo

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Competitividad y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE "CARPINTERIAS, EBANISTERIAS, BARNIZADOS, CARROCERIAS, TAPICERIAS Y SIMILARES".

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE "CARPINTERIAS, EBANISTERIAS, BARNIZADOS, CARROCERIAS, TAPICERIAS 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 2026 al 31 de diciembre de 2027, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 21 de septiembre de 2026, 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, 14 de octubre de 2026. Subdirectora Provincial de Trabajo de Huesca, Ana Maurel Garcés.

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

**HUESCA
2026 - 2027**

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
ANEXO I- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS
ANEXO II-TABLAS SALARIALES 2026
ANEXO III-TABLAS SALARIALES 2027

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“CARPINTERÍAS, EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCERÍAS,
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), 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 2026, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

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; ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; aragon@habitat.ccoo.es
- Por 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 registrará 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 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 acogéndose 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

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.

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 contratas, subcontratas 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 dos años de vigencia de este convenio de 1.752 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 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 esta 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:

Para el año 2026 se practicará un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2025, con efectos del 1 de enero 2026, resultando las tablas salariales del Anexo II.

Para el año 2027 se acuerda un incremento salarial del 3 %, sobre las tablas definitivas del año 2026, con efectos 1 de enero de 2027, resultando las tablas salariales del Anexo III.

Si el IPC acumulado durante los años 2026 y 2027 fuera superior al incremento salarial pactado durante esos años, es decir fuera superior al 6,5%, dicha diferencia se aplicaría a los solos efectos de actualización de las tablas, que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente, con un tope máximo del 1%.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales correspondientes al periodo transcurrido del 2026, deberá hacerse en los dos meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

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.

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 II y III.

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

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 25% 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 periodo 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 2026 de 23,20 euros y para el año 2027 de 23,90 euros.

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 0,30 euros por Km. recorrido.

Art. 42.- PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto salarial se percibirá en el año 2026 la cantidad de 7,91 euros por día efectivamente trabajado y para el año 2027 la cantidad 8,15 euros 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 2026 de 51,56 euros y para el año 2027 de 53,11 euros, 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 30.000 euros en caso de muerte y- 40.000 euros en los de invalidez. Estos importes serán aplicables durante la vigencia del mismo.

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 art. 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 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. 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 165 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. 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; ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; aragon@habitat.ccoo.es
- Por ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª Planta, Huesca, info@ceoecepynehuesca.es.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de la 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, comparezcan 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:

- 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.

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) 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.

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 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.

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 discomfort 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.

5. 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.



TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

HUMEDAD RELATIVA (%)	TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (°C)															
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57
50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	61
55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	62	65
60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63	67	70
65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63	67	71	74
70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	62	66	70	74	77
75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	57	61	65	69	73	77	80
80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61	65	69	73	77	81	84
85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	64	68	72	76	80	84	87
90	31	34	37	41	45	49	53	58	62	66	70	74	78	82	86	89
95	31	35	38	42	47	51	56	60	64	68	72	76	80	84	88	91
100	32	36	40	44	49	53	58	62	66	70	74	78	82	86	90	93

Precaución: 27 a 32. Posible fatiga por exposición prolongada a actividad física.
Precaución extrema: 33 a 40. Insuficiencia, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada a actividad física.
Peligro: 41 a 45. Insuficiencia, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada a actividad física.
Peligro extremo: 46 a 50. Golpe de calor, insuflación momentánea.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 °C.
Cuando la temperatura es menor que 32 °C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 °C, la aumenta.



TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR FRÍO (WIND CHILL)

VIENTO A 10 m (km/h)	TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (°C)										
	0	-5	-10	-15	-20	-25	-30	-35	-40	-45	-50
5	-2	-7	-13	-19	-24	-30	-36	-41	-47	-53	-59
10	-3	-9	-15	-21	-27	-33	-39	-45	-51	-57	-63
15	-4	-11	-17	-23	-29	-35	-41	-47	-54	-60	-66
20	-5	-11	-18	-24	-30	-37	-43	-49	-56	-62	-68
25	-6	-12	-19	-25	-32	-38	-44	-51	-57	-64	-70
30	-6	-13	-19	-26	-32	-39	-46	-52	-58	-65	-71
35	-7	-13	-20	-27	-33	-40	-47	-53	-60	-66	-72
40	-7	-14	-21	-27	-34	-41	-47	-54	-61	-67	-73
45	-8	-14	-21	-28	-35	-41	-48	-55	-62	-68	-74
50	-8	-15	-22	-29	-35	-42	-49	-56	-63	-69	-75
55	-8	-15	-22	-29	-36	-43	-50	-57	-64	-70	-76
60	-9	-16	-23	-29	-36	-43	-50	-57	-64	-71	-77
65	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72	-78
70	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72	-78
75	-9	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-66	-73	-79
80	-10	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-66	-73	-79

Indicaciones aproximadas:
Riesgo bajo: -10 a -17. Riesgo de hipotermia por permanencia prolongada a la intemperie.
Riesgo moderado: -18 a -24. Riesgo de congelaciones por exposición prolongada, 10 a 30 minutos*.
Riesgo alto: -25 a -31. Riesgo de congelaciones en 10 minutos*.
Riesgo muy alto: -32 a -50. Riesgo de congelaciones en menos de 5 minutos*.

* Con la piel expuesta al aire ambiente inicialmente caliente. Si la piel está inicialmente fría, menor tiempo.

* Con vientos sostenidos de más de 10 km/h, las congelaciones pueden producirse más rápidamente.

ANEXO I – CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS							
Motivo de licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR					
		Salario Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incent.	Compl. Conv.	
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	
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	
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	
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	
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	
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	
Visita Médica	El tiempo imprescindible siempre que sea imposible la visita fuera del horario de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI	
Pág. 30							

*** Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpido**