Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Sumario

[17 anuncios]

Administración Local

Diputación Provincial de Huesca

- Recursos Humanos

5294.. Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 334)

5295.. Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 202)

5296.. Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 589)

Ayuntamientos

- Biescas

5297.. Creación del puesto de Administrativo/a para las entidades locales menores de Gavín, Piedrafita y Sobremonte

- Graus

5298.. Aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026

- Hoz y Costean

5299.. Aprobación definitiva de la Cuenta General del ejercicio 2025

5300.. ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

- Huesca

5301.. Concurso oposición de una plaza de Técnico/a Superior Informático

- Ilche

5302..

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación de las obras de Contratación menor de las obras de acondicionamiento de pista deportiva en Monesma de San Juan de Ilche

5303.. Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación del Suministro e instalación de un ascensor en la Casa Consistorial

5304.. Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación de las obras de Rehabilitación parcial Palacio de Permisán Ilche

- Tamarite de Litera

5305.. Aprobación inicial memoria técnica -Reparación varios caminos municipales del secano-

- Valle de Hecho

5306.. Aprobación relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, realización del ejercicio práctico y composición del tribunal de selección

Comarcas

- Ribagorza

5307.. Anuncio de aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal núm. 9, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de Residuos Sólidos Urbanos

Mancomunidades

- MANCOMUNIDAD DE AGUAS DE ANTILLÓN Y SEIS PUEBLOS MÁS

5308.. Aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio 2027

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

- Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

- Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

5309.. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio en General de la provincia de Huesca

Administración de Justicia

Juntas Electorales

- Junta Electoral de Zona de Huesca

5310.. Publicación de los vocales no judiciales de la Junta Electoral de Zona de Huesca

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Diputación Provincial de Huesca

NÚMERO: 5294

Recursos Humanos

Recursos Humanos

Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 334)

Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 334)

Se hace público para conocimiento de los interesados que esta Presidencia por Decreto núm. 4404, de 18 de noviembre de 2026 ha dispuesto:

"Vistos:

Primero.- El expediente de Secretaría (Sección de Recursos Humanos, Clase Funcionario, serie documental B050202, año 2025, núm. 19), sobre convocatoria, mediante oposición libre de tres plazas de Técnico de Gestión de Administración General vacantes en la plantilla del personal funcionario de la Diputación Provincial de Huesca.

Segundo.- El informe de la Jefa de la Sección de Recursos Humanos de fecha 13 de noviembre de 2026.

Tercero.- El Informe de Fiscalización núm. 1302/2026

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

RESUELVE

Nombrar, de conformidad con lo dispuesto en el art. 136 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Huesca a D. RAÚL MANZANO TOLOSANA (DNI: ***8086**) en la Escala de Administración General, Subescala de Gestión, Grupo A, subgrupo A2. Adscrito a la Unidad Administrativa del Servicio de OO:PP. Y Patrimonio, en el puesto de trabajo de Técnico de Gestión (RPT 334) CD 25, CE 13.753,74 € (disponibilidad anual de 80 h.), concediéndose un plazo de toma de posesión de treinta días hábiles a contar del siguiente a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, habiéndose concretado dicha toma de posesión para el día 1 de diciembre de 2026.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo ante la Sección de lo contencioso administrativo del Tribunal de Instancia de Huesca, o aquel en el que tenga su domicilio, siempre que en este segundo caso su domicilio radique en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición

potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que 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.

Huesca, 20 de noviembre de 2026. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Diputación Provincial de Huesca

NÚMERO: 5295

Recursos Humanos

Recursos Humanos

Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 202)

Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 202)

Se hace público para conocimiento de los interesados que esta Presidencia por Decreto núm. 4406, de 18 de noviembre de 2026 ha dispuesto:

"Vistos:

Primero.- El expediente de Secretaría (Sección de Recursos Humanos, Clase Funcionario, serie documental B050202, año 2025, núm. 19), sobre convocatoria, mediante oposición libre de tres plazas de Técnico de Gestión de Administración General vacantes en la plantilla del personal funcionario de la Diputación Provincial de Huesca.

Segundo.- El informe de la Jefa de la Sección de Recursos Humanos de fecha 13 de noviembre de 2026.

Tercero.- El Informe de Fiscalización núm. 1302/2026.

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

RESUELVE

Nombrar, de conformidad con lo dispuesto en el art. 136 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, funcionaria de carrera de la Diputación Provincial de Huesca a DÑA. M.ª CRISTINA SERRANO FANDOS (DNI: ***4569**) en la Escala de Administración General, Subescala de Gestión, Grupo A, subgrupo A2. Adscrita a la Unidad Administrativa y Planes Provinciales del Servicio de Cooperación, Planes y Asistencia Técnica, en el puesto de trabajo de Técnico de Gestión (RPT 202) CD 25, CE 13.753,74 € (disponibilidad anual de 80 h.) concediéndose un plazo de toma de posesión de treinta días hábiles a contar del siguiente a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, habiéndose concretado dicha toma de posesión para el día 1 de diciembre de 2026.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo ante la Sección de lo contencioso administrativo del Tribunal de Instancia de Huesca, o aquel en el que tenga su domicilio, siempre que en este segundo caso su domicilio radique en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses, a partir del

CSV: BOPH-2026-225002
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que 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".

Huesca, 20 de noviembre de 2026. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Diputación Provincial de Huesca

NÚMERO: 5296

Recursos Humanos

Recursos Humanos

Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 589)

Nombramiento Técnico de Gestión de Administración General (RPT 589)

Se hace público para conocimiento de los interesados que esta Presidencia por Decreto núm. 4405, de 18 de noviembre de 2026 ha dispuesto:

"Vistos:

Primero.- El expediente de Secretaría (Sección de Recursos Humanos, Clase Funcionario, serie documental B050202, año 2025, núm. 19), sobre convocatoria, mediante oposición libre de tres plazas de Técnico de Gestión de Administración General vacantes en la plantilla del personal funcionario de la Diputación Provincial de Huesca.

Segundo.- El informe de la Jefa de la Sección de Recursos Humanos de fecha 13 de noviembre de 2026.

Tercero.- El Informe de Fiscalización núm. 1302/2026.

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

RESUELVE

Nombrar, de conformidad con lo dispuesto en el art. 136 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, funcionario de carrera de la Diputación Provincial de Huesca a D. VICTOR MAZA SAMPÉRIZ (DNI: ***1308**) en la Escala de Administración General, Subescala de Gestión, Grupo A, subgrupo A2. Adscrito a la Unidad de Desarrollo, Iniciativas Territoriales y Programas Europeos de la Sección de Desarrollo, Iniciativas Territoriales y Programas Europeos en el puesto de trabajo de Técnico de Gestión (RPT 589), CD 25, CE 13.753,74 € (disponibilidad anual de 80 h.), concediéndose un plazo de toma de posesión de treinta días hábiles a contar del siguiente a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, habiéndose concretado dicha toma de posesión para el día 1 de diciembre de 2026".

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo ante la Sección de lo contencioso administrativo del Tribunal de Instancia de Huesca, o aquel en el que tenga su domicilio, siempre que en este segundo caso su domicilio radique en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses, a partir del

día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que 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".

Huesca, 20 de noviembre de 2026. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5297

Biescas

Secretaría

Creación del puesto de Administrativo/a para las entidades locales menores de Gavín, Piedrafita y Sobremonte

Por Acuerdo del Pleno municipal de fecha 4 de noviembre de 2026, se aprueba inicialmente la creación del puesto de Administrativo/a para las entidades locales menores de Gavín, Piedrafita y Sobremonte.

Anuncio

Por Acuerdo del Pleno municipal de fecha 4 de noviembre de 2026, se aprueba inicialmente la creación del puesto de Administrativo/a para las entidades locales menores de Gavín, Piedrafita y Sobremonte.

Habiéndose aprobado por Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 4 de juninoveimbreo de 2026, la creación del puesto de **Administrativo/a para las entidades locales menores de Gavín, Piedrafita y Sobremonte,** y conforme determina el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen oportunas.

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

La creación del puesto se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Biescas, 20 de noviembre de 2026. La Alcaldesa, Lorena Cajal Escartín.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5298

Graus

Secretaría

Aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026

Por Resolución de Alcaldía de fecha 23 de noviembre de 2026, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2026.

Por Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento, de fecha 23 de noviembre de 2026, se aprobó la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Graus, correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2026:

Personal Laboral: turno libre

Categoría	Grupo	Nivel	N.º Vacantes	Observaciones
Oficial de Instalaciones	C2	16	1	Cobertura de jubilación parcial. Contrato de relevo.

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, 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 del Tribunal de Instancia 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 al de la recepción de la presente notificación, 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 interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Graus, 23 de noviembre de 2026. El Alcalde, José Antonio Lagüéns Martín.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5299

Hoz y Costean

Secretaría

Aprobación definitiva de la Cuenta General del ejercicio 2025

Aprobación definitiva de la Cuenta General del ejercicio 2025

En sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento de Hoz y Costean, celebrada el 30 de junio de 2026, se adoptó el acuerdo de aprobación definitiva de la Cuenta General del ejercicio 2025 del Ayuntamiento de Hoz y Costean.

Hoz y Costean, 1 de julio de 2026. El Alcalde-Presidente, Juan José Millaruelo Montaner.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5300

Hoz y Costean

Secretaría

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Licencia ambiental de actividad clasificada sometida a evaluación de impacto ambiental

Por GRANJA SICHAR, S.L., con NIF B22199756, se ha solicitado licencia ambiental de actividad clasificada para la implantación de una explotación avícola destinada al engorde de 80.000 pollos, en el polígono 6, parcela 78, del término municipal de Hoz y Costean (Huesca), referencia catastral 22169A006000780000DT. La actuación se encuentra sometida a evaluación de impacto ambiental ordinaria.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 y 77 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se somete a **información pública el expediente de licencia ambiental,** conjuntamente con el proyecto técnico y el estudio de impacto ambiental, durante el plazo de **UN MES**, contado desde el día siguiente al de la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de Aragón.

Durante dicho plazo, el expediente podrá ser examinado en las dependencias municipales y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Hoz y Costean (https://hozycostean.sedipualba.es/segex/expediente.aspx?id=1885442), pudiendo formularse las alegaciones y observaciones que se estimen oportunas.

Hoz y Costean, 23 de noviembre de 2026. El Alcalde-Presidente, Juan José Millaruelo Montaner.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5301

Huesca

Personas y Organización

Concurso oposición de una plaza de Técnico/a Superior Informático

Aprobación de las bases para la cobertura de una plaza de Técnico Superior Informático, mediante concurso oposición

RESOLUCIÓN número 6910/2026, de fecha 20 de noviembre 2026, relativa a la convocatoria para la cobertura en propiedad de una plaza de Técnico/a Superior Informático, por la que se resuelve:

PRIMERO.- Aprobar las Bases reguladoras de la cobertura en propiedad, por el sistema de promoción interna, mediante concurso-oposición, de una plaza de "Técnico/a superior Informático" del Ayuntamiento de Huesca, incluida en la Oferta de Empleo Público del año 2023, vacante en la Plantilla de personal funcionario de la Corporación.

SEGUNDO.- Aprobar la convocatoria de las pruebas selectivas para la cobertura en propiedad, por el sistema de promoción interna, mediante concurso-oposición, de una plaza vacante de "Técnico/a superior Informático" del Ayuntamiento de Huesca, cuyas características figuran en el apartado primero de esta resolución.

TERCERO.- Publicar las Bases reguladoras de las pruebas selectivas indicadas en el apartado primero de la parte dispositiva de la presente Resolución, junto con la convocatoria, en el Boletín Oficial de Aragón, en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, en el Tablón de anuncios de la sede electrónica y en la página web del Ayuntamiento de Huesca (www.huesca.es). Además, un extracto de dicho anuncio será publicado en el Boletín Oficial del Estado.

BASES.

Base primera. Normas Generales:

1.1. Se convocan pruebas selectivas para proveer, mediante concurso-oposición y por promoción interna, una plaza de Técnico/a Superior Informático vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Huesca, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, Grupo A, Subgrupo A1, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2023.

1.2. La plaza objeto de la convocatoria se corresponde al número 673 de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Huesca y estará dotada con las retribuciones correspondientes al Grupo A, Subgrupo A1, con el complemento de destino, trienios, pagas extraordinarias y demás retribuciones que le correspondan con arreglo a la legislación aplicable.

1.3. Para lo no previsto expresamente en estas Bases, se estará a lo dispuesto en la Ley 39 /2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre; Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; Ley 7/1999, de 9 de Abril, de Administración Local de Aragón; Ley 30 /1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de Abril; 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 la Administración Local; Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de

CSV: BOPH-2026-225008
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Febrero de 1991, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 80/1997 de la Diputación General de Aragón de 10 de Junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón; Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto 364 /1995, de 10 de Marzo.

Base segunda. Requisitos de los aspirantes:

2.1. Para ser admitidos a este proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser funcionario de carrera del Ayuntamiento de Huesca, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2, y contar al menos con dos años de antigüedad, en dicha Escala y Subescala.

b) Titulación: Estar en posesión o en condiciones de obtener el título de Grado en Ingeniería Informática o equivalente. Los aspirantes que aleguen estudios equivalentes a los exigidos, habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación expedida en tal sentido por el organismo competente en materia de homologación de títulos académicos, que acredite la citada equivalencia.

c) Compatibilidad funcional: no padecer enfermedad, ni impedimento físico o psíquico que impida el normal desempeño de las tareas de la plaza.

d) Habilitación: no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Publicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas por resolución judicial.

e) Haber abonado la tasa correspondiente, en concepto de derechos de examen.

2.2. Los aspirantes deberán reunir todos los requisitos exigidos en esta Base Segunda a fecha de finalización del plazo para la presentación de instancias, y cumplir los mismos durante todo el procedimiento selectivo hasta la fecha del nombramiento.

Base tercera. Instancias:

3.1. Quienes deseen tomar parte en este proceso selectivo deberán hacerlo constar en instancia dirigida a la Ilma. Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Huesca, en la cual los interesados deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones y requisitos de capacidad exigidos en la Base Segunda de la convocatoria. El modelo de solicitud de admisión a las pruebas de ingreso, se adjunta en el Anexo II de estas mismas Bases.

3.2. Las instancias deberán ir acompañadas de la siguiente documentación, acreditativa de que se cumplen los requisitos exigidos en las Bases:

a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

b) Fotocopia de la titulación exigida, o certificación académica que acredite tener cursados y aprobados los estudios completos.

En el caso de haber invocado en la instancia un título equivalente a los exigidos en la base segunda, habrá de acompañarse certificado o documento expedido por la Administración educativa que acredite la citada equivalencia. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión y aportar fotocopia de la credencial que acredite la homologación (título académico y en su caso, traducción jurada).

c) Fotocopias de la documentación acreditativa de los méritos alegados en la fase de concurso.

d) Justificante acreditativo del abono de los derechos de examen en la cuenta bancaria del Ayuntamiento de Huesca en IBERCAJA nº ES58 2085 2052 0103 00627593.

3.3. La instancia de participación, junto con el documento acreditativo de pago de la tasa por derechos de examen y los documentos acreditativos de los méritos alegados, deberán

presentarse en el registro general del Ayuntamiento de Huesca sito en Plaza de la Catedral núm. 1, 22002-Huesca, o bien por cualquiera de los medios señalados en el articulo 16.4º de la Ley 39 /2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común

3.4. Las Bases íntegras, reguladoras del proceso selectivo, y la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, en el Boletín Oficial de Aragón, en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica y en la página web del Ayuntamiento de Huesca, https://www.huesca.es. Posteriormente, se publicará un extracto de la convocatoria del proceso selectivo en el Boletín Oficial del Estado.

El plazo de presentación de las instancias será de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado". Si el término del plazo expirase en día inhábil, se entenderá prorrogado el plazo hasta el primer día hábil siguiente.

3.5. Los derechos de examen para los aspirantes serán los establecidos de conformidad con el epígrafe f) de la Ordenanza fiscal nº 7 Reguladora de la Tasa por la Expedición de Documentos a Instancia de Parte del Excmo. Ayuntamiento de Huesca

3.6. Sólo procederá la devolución de los derechos de examen satisfechos por los aspirantes cuando por causas no imputables al aspirante no tenga lugar el proceso selectivo, cuando los ingresos se declaren indebidos por resolución o sentencia firme, o cuando se haya producido una modificación sustancial de las bases de la convocatoria.

3.7. En ningún caso la presentación y pago en la entidad bancaria supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud en el "Registro General" del Ayuntamiento de Huesca.

3.8. Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente demandar su modificación, mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de instancias establecido en el Apartado 3.4 de esta Base Tercera.

Base Cuarta. Admisión:

4.1. Expirado el plazo de veinte días para la presentación de instancias, la Corporación dictará resolución, aprobando la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos. Dicha resolución se publicará en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Huesca. Esta resolución podrá incluir, asimismo, la composición del Tribunal Calificador del proceso.

Dentro de los diez días hábiles siguientes a dicha publicación se podrán efectuar reclamaciones contra la lista de aspirantes admitidos y excluidos, así como solicitar la subsanación de errores materiales.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán excluidos del proceso selectivo.

Asimismo, durante estos diez días hábiles se podrán presentar recusaciones o abstenciones en relación con los miembros del Tribunal Calificador, en caso de que se haya procedido a su nombramiento junto con la lista provisional de admitidos y excluidos en el proceso.

Terminado el plazo de diez días para posibles alegaciones, la Corporación dictará resolución aprobando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo. Esta resolución se publicará en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Huesca.

Si transcurrieses estos días sin que se formulen reclamaciones contra la lista publicada, se entenderá elevada a definitiva sin necesidad de nueva resolución ni publicación.

Base quinta. Tribunal Calificador:

5.1. El Tribunal Calificador será nombrado mediante Decreto de Alcaldía, y será el encargado de juzgar el proceso selectivo. Su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, en la medida de lo posible, a la paridad entre mujer y hombre; de conformidad con el artículo 60 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

5.2. El órgano de selección estará compuesto por el Presidente y cuatro vocales, actuando uno de ellos como Secretario.

5.3. Todos los miembros del Tribunal de Selección deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada y habrán de ser funcionarios de carrera que pertenezcan al mismo grupo/subgrupo o grupos/subgrupos superiores de entre los previstos en el artículo 76 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, con relación al grupo/subgrupo en que se integra la plaza convocada.

5.4. La pertenencia al Tribunal Calificador será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

5.5. La Presidencia coordinará la realización del proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto.

5.6. Con el fin de dotar al procedimiento de una mayor celeridad y eficacia, la designación de los miembros titulares y de sus respectivos suplentes se llevará a cabo con posterioridad, publicándose sus nombres en el “Boletín Oficial de la Provincia”.

Los miembros del Tribunal Calificador deberán de abstenerse de formar parte del mismo cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, comunicándolo a la Corporación. Tampoco podrán ser nombrados miembros de los mismos, quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal de Selección cuando entiendan que se dan las circunstancias reguladas en el artículo 24 de la citada Ley.

5.7. Los miembros suplentes nombrados para componer el Tribunal Calificador podrán actuar indistintamente con relación al respectivo titular, excepto una vez iniciada una sesión en la que no se podrá actuar alternativamente.

5.8. A solicitud del Tribunal Calificador podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz pero no voto. Los asesores especialistas serán designados por Decreto de Alcaldía, y estarán sujetos a idéntico régimen de abstención y recusación que el previsto para los miembros del Tribunal.

5.9. Cuando el número de aspirantes así lo aconseje el Tribunal Calificador podrá designar colaboradores administrativos y de servicios, que bajo la supervisión del Secretario del Tribunal en número suficiente, permitan garantizar el adecuado desarrollo del proceso selectivo.

5.10. En los supuestos de ausencia del Presidente titular o suplente, las funciones de Presidencia serán ejercidas por los Vocales designados siguiendo para ello el orden en que hayan sido designados en el Decreto de nombramiento.

5.11. En el supuesto de que, una vez iniciado el proceso selectivo los miembros del Tribunal cesen en los puestos en virtud de los cuales fueron nombrados para constituir parte de los mismos, continuarán ejerciendo sus funciones en éstos salvo incompatibilidad legal al efecto y hasta la finalización del procedimiento selectivo.

5.12. Corresponde al Tribunal Calificador en su sesión de constitución fijar la fecha del primer ejercicio del proceso selectivo, para lo cual deberá observar que han transcurrido al menos quince días hábiles desde la aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.

5.13. El Tribunal Calificador resolverá todas las cuestiones derivadas de la aplicación de las Bases de esta convocatoria durante el desarrollo del proceso selectivo.

5.14. Las presentes Bases se interpretarán en el sentido finalista que mejor garantice la preservación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

5.15. A efectos de comunicación y demás incidencias, el Tribunal Calificador tendrá su sede en el Departamento de Personas y Organización de la Corporación, ubicado en el Ayuntamiento de Huesca, Plaza de la Catedral nº 1.

5.16. El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. A partir

de su constitución, el Tribunal para actuar válidamente, requerirá la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, incluidos los que ejerzan la Presidencia y la Secretaría.

5.17. Contra los actos y decisiones del Tribunal Calificador incluidas las peticiones para la revisión de exámenes, calificaciones e impugnación de preguntas, así como las que imposibiliten la continuación del procedimiento para el interesado o produzcan indefensión y se funden en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la Ley 39 /2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrá interponer por el interesado recurso de alzada ante la Alcaldesa del Ayuntamiento de Huesca, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 de la citada ley, y ello sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otro recurso que se estime oportuno.

5.18. El Tribunal Calificador que actúe en este proceso selectivo tendrá la categoría primera, de conformidad con el artículo 30.1º.a) del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón del servicio.

Base sexta. Estructura del proceso selectivo:

El proceso selectivo constará de dos fases: concurso de méritos y oposición.

6.1. Fase de oposición:

Esta fase tendrá carácter eliminatorio, siendo necesaria la superación del ejercicio.

La puntuación máxima en esta fase será de 21 puntos.

Este ejercicio consistirá en la resolución por escrito de un supuesto práctico planteado por el Tribunal, relacionado con los temas recogidos en el anexo I de las presentes Bases, y más concretamente con el ejercicio de las funciones propia de la plaza. El tiempo máximo de realización del ejercicio será de dos horas.

El Tribu-nal valorará el nivel de los conocimientos expuestos, la capacidad de análisis, el orden y la claridad de exposición, y la corrección en la expresión escrita.

Para la resolución del supuesto práctico, los opositores podrán hacer uso de los textos legales en soporte papel de los que vengan provistos.

El supuesto práctico podrá ser leído literalmente por los opositores, en sesión pública, ante el Tribunal, a decisión del mismo.

El ejercicio se calificará de 0 a 21 puntos, siendo necesario para superarlo obtener una puntuación mínima de 10,5 puntos.

6.2. Fase de concurso:

Será posterior a la fase de oposición. En todo caso, será necesario haber superado la fase de oposición, para que se valoren los méritos del aspirante en la fase de concurso.

El valor total de la fase de concurso no podrá exceder de 14 puntos, y se regirá por el siguiente baremo:

A) Méritos Generales:

Este apartado A) se puntuará como máximo con 9 puntos, e incluye los siguientes méritos:

1. Valoración del puesto de trabajo desarrollado:

- Experiencia en puesto de la misma área funcional o sectorial, a razón de 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 1,40 puntos.

- Similitud del contenido técnico y especialización del puesto ocupado con el ofertado a razón de 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 1,60 puntos.

Las fracciones inferiores al año se computarán proporcionalmente por meses completos. A estos efectos se considerarán todos los meses de 30 días.

Puntuación máxima para este apartado: 3 puntos.

2. Valoración de la formación y perfeccionamiento profesional:

La valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones del puesto de trabajo objeto de la convocatoria y aquellos relacionados con prevención de riesgos laborales, informática e igualdad se realizará conforme al siguiente baremo:

- Hasta 20 horas: 0,05 puntos.
- De 21 a 40 horas: 0,15 puntos.
- De 41 a 60 horas: 0,30 puntos.
- De 61 a 80 horas: 0,45 puntos.
- De 81 a 100 horas: 0,60 puntos.
- De 101 a 200 horas: 1 punto.
- De 201 o más horas: 1,50 puntos.

Puntuación máxima a obtener por este apartado: 3 puntos.

Los diplomas y certificados de asistencia deberán haber sido expedidos u homologados expresamente por centros de formación de funcionarios dependientes de la Administración del Estado, de la Administración Pública autonómica, provincial, local, por el INAEM (o equivalente) o por una Universidad pública.

También se valorarán los cursos impartidos por centros privados, previa autorización o encargo del Ayuntamiento de Huesca; los cursos organizados en aplicación de los acuerdos marco de formación continua.

No se valorarán los cursos que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica o las asistencias a congresos o seminarios.

Los documentos que fueran expedidos en idioma distinto al castellano, deberán de acompañarse con la traducción del mismo al castellano.

La formación se acreditará mediante título, diploma o certificado en el que deberá constar la acción formativa realizada y su duración en horas o créditos, no pudiendo ser valorados los que no indiquen este requisito. Tampoco serán puntuables los cursos que, constando de varias materias, no recojan expresamente la duración en horas que dentro de los mismos tuvo la formación objeto de valoración. Asimismo, deberá constar la entidad que impartió la formación.

La valoración de los méritos se efectuará, en todo caso, condicionada a su acreditación documental (original o copia compulsada), que se adjuntará a la instancia. En consecuencia, los méritos que no resulten suficientemente acreditados, no serán objeto de valoración.

Aquellos cursos cuya duración conste en créditos, cada crédito equivaldrá a 10 horas, salvo los ECTS que equivalen a 25 horas.

3. Valoración de la antigüedad:

- Por cada año de servicios prestados (prorrateándose los períodos inferiores al año): 0,10 puntos.

Las fracciones inferiores al año se computarán proporcionalmente por meses completos. A estos efectos se considerarán todos los meses de 30 días.

Puntuación máxima por este apartado: 3 puntos.

B) Méritos Específicos:

Este apartado B) se puntuará como máximo con 5 puntos, e incluye los siguientes méritos:

4. Por impartir cursos de formación relacionados directamente con el contenido del puesto de trabajo:

- Hasta 20 horas: 0,05 puntos.
- De 21 a 40 horas: 0,15 puntos.
- De 41 a 60 horas: 0,30 puntos.
- De 61 a 80 horas: 0,45 puntos.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225008 Página 6 de 13 Página 19 de un total de 70

- De 81 a 100 horas: 0,60 puntos.
- De 101 a 200 horas: 1 punto.
- De 201 o más horas: 1,50 puntos.

Puntuación máxima a obtener por este apartado: 3 puntos.

5. Por cada titulación superior a la exigida para el puesto convocado: 0,50 puntos hasta un máximo de 1 punto.

6. Por publicaciones realizadas y relacionadas con el puesto de trabajo convocado: hasta 1 punto.

Los méritos alegados deben poseerse en la fecha de finalización del plazo para la presentación de las instancias (y mantenerse durante todo el proceso), no pudiendo valorarse méritos obtenidos con posterioridad a dicha fecha.

Base séptima. Desarrollo del proceso selectivo:

7.1. La fecha de realización del primer ejercicio de la oposición, se hará pública en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de la Corporación. Asimismo, el desarrollo del proceso selectivo también se publicará en la página web municipal "www.huesca.es".

Una vez comenzadas las pruebas, no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios en el "Boletín Oficial de la Provincia". En dicho supuesto, estos anuncios deberán hacerse públicos por el órgano de selección en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de la Corporación, o mediante comunicación a los aspirantes, en el local donde se haya celebrado la prueba anterior con doce horas al menos, de antelación al comienzo de éste, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo. Asimismo, el desarrollo de los ejercicios del proceso selectivo también se publicará en la página web municipal "www.huesca.es".

7.2. Comenzada la práctica de los ejercicios, el Tribunal Calificador podrá requerir en cualquier momento del proceso selectivo a los aspirantes para que acrediten su identidad y demás requisitos exigidos en las bases de la convocatoria. Si en algún momento llega a conocimiento del Tribunal que alguno de los aspirantes carece de uno o varios de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, deberá proponer su exclusión al órgano competente de la Corporación, quien resolverá, previa audiencia al interesado.

7.3. Los candidatos serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, y serán excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan, salvo los supuestos de fuerza mayor debidamente justificados, que serán apreciados libremente por el órgano seleccionador y en los que éste deberá considerar y valorar la causa y justificación alegada junto al preferente principio de riesgo y ventura propio de la participación que todo aspirante asume al concurrir al proceso selectivo. En todo caso, el órgano seleccionador al resolver las peticiones que se le dirijan solicitando la modificación de fechas, horario u otros cambios, deberá preservar y asegurar la seguridad jurídica y la igualdad de condiciones en la celebración del ejercicio.

7.4. Durante la realización de los ejercicios, no estará permitido ni el uso, ni la posesión de aparatos electrónicos, calculadoras (salvo que se autorice expresamente por el Tribunal), teléfonos móviles (encendidos o apagados), relojes y pulseras inteligentes (o similares).

Del mismo modo, todos los opositores deberán mantener los pabellones auditivos visibles para la verificación de que no se usan dispositivos auditivos no permitidos. Los opositores que utilicen cualquiera de los dispositivos mencionados anteriormente serán expulsados de la sala y eliminados del proceso selectivo.

El orden de actuación de los opositores admitidos se efectuará por el apellido, por orden alfabético, iniciándose por la letra "B". En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra "B", el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la siguiente letra del abecedario, y así sucesivamente. Ello en aplicación de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado para el año 2026, todavía vigente.

Base octava. Calificación de los ejercicios:

8.1. Una vez finalizado el ejercicio de la oposición, el Tribunal Calificador procederá a sumar la puntuación obtenida en las fases de oposición y de concurso por parte de los aspirantes que hayan superado el ejercicio.

8.2. En el supuesto de empate en las sumas de las calificaciones obtenidas por los aspirantes tras las dos fases del proceso selectivo, serán criterios para dirimir el mismo y por este orden, en primer lugar la mayor calificación obtenida en la fase de oposición; en segundo lugar, la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso; y en tercer lugar, quien haya prestado más días de servicio para el Ayuntamiento de Huesca. Y finalmente, si persiste el empate, se resolverá por sorteo.

Base novena. Relación de aprobados:

9.1. Una vez finalizada la suma de las calificaciones, el Tribunal Calificador ordenará exponer la relación de aspirantes que se proponen para su nombramiento, de mayor a menor puntuación alcanzada tras la suma de las conseguidas en las dos fases del procedimiento selectivo, haciéndola pública en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de la Corporación, así como en la página web municipal.

9.2. El Tribunal Calificador no podrá proponer el nombramiento de un número de funcionarios superior al número de plazas convocadas, sin que por tanto puedan obtener plaza o quedar en situación de expectativa los aspirantes que hubieren aprobado el ejercicio y no figuren en la propuesta que eleve el Tribunal Calificador. Las propuestas que infrinjan esta norma serán nulas de pleno derecho.

No obstante lo anterior, siempre que se haya propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncia del aspirante propuesto, antes de su nombramiento como funcionario, el Tribunal Calificador podrá proponer el nombramiento del aspirante que, habiendo superado el proceso selectivo, siga al propuesto en orden de puntuación, para su nombramiento como funcionario.

Asimismo, en caso de que el aspirante propuesto por el Tribunal Calificador no aportase la documentación exigida según las Bases 9.3 y 9.4, se elevará propuesta de exclusión, que resolverá la Corporación, previa audiencia del interesado. En caso de quedar definitivamente excluido el aspirante, el Tribunal Calificador podrá proponer el nombramiento del aspirante que, habiendo superado el proceso selectivo, siga al propuesto en orden de puntuación, para su nombramiento como funcionario, con el fin de asegurar la cobertura de la plaza.

9.3.- Los aspirantes propuestos para su nombramiento como funcionarios, en el plazo de quince días hábiles desde que se haga pública la relación de aprobados, aportarán al Departamento de Personas y Organización de la Corporación, la siguiente documentación:

Copia del DNI, NIE o documento que acredite régimen de nacionalidad en los términos previstos en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Documentación acreditativa de la titulación exigida en la base segunda de la convocatoria.

Declaración jurada de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función

Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad

Declaración jurada o promesa de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

Los aspirantes de nacionalidad extranjera deberán presentar además, declaración jurada o promesa de no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la función pública.

9.4.- Si dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, los aspirantes propuestos no presentaran la documentación exigida o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia. El Tribunal Calificador elevará propuesta de exclusión que resolverá la Corporación, previa audiencia a los interesados.

9.5. Las personas aspirantes propuestas por el tribunal calificador debe-rán someterse a reconocimiento médico previo al ingreso a la plaza a la que promocionan, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El reconocimiento médico será obligatorio, y deberá emitir, además, un juicio de aptitud de que no padecen enfermedad ni impedimento físico o psíquico que impida el normal desempeño de las tareas propias de la plaza.

Base décima. Toma de posesión:

10.1. Mediante Decreto de Alcaldía, se procederá al nombramiento como funcionarios de carrera de aquellos aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, previa notificación a los interesados y publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", estando obligados a tomar posesión en el plazo de treinta días naturales, a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, compareciendo para ello en el Departamento de Personas y Organización.

En el acto de toma de posesión se extenderá diligencia que constate que el aspirante toma posesión de la plaza, de conformidad con el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

Quienes sin causa justificada, no tomaran posesión o no cumplan las determinaciones señaladas en el párrafo precedente, no adquirirán la condición de funcionario de carrera en la plaza objeto de la convocatoria, perdiendo todos los derechos derivados del proceso selectivo y del subsiguiente nombramiento.

10.2. El funcionario ocupará la plaza de "Técnico/a Superior Informático", de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, Grupo A, Subgrupo A1 de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Huesca. Desde su nombramiento y toma de posesión, el funcionario queda obligado a utilizar los medios que para el ejercicio de sus funciones ponga a su disposición el Ayuntamiento.

Base undécima. Impugnación:

Contra las presentes bases, que son definitivas en vía administrativa podrá interponerse, alternativamente, recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas; o bien recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Huesca o aquél en el que tenga su domicilio, a su elección, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de las mismas en el Boletín Oficial del Estado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso contencioso-administrativo.

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

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

ANEXO I

Tema 1. Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Derechos y Obligaciones. Principios de la acción preventiva. El Servicio de Prevención propio del Ayuntamiento de Huesca.

Tema 2. Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; políticas públicas para la igualdad; el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; el principio de igualdad en el empleo público. De la política social al mainstreaming o transversalidad de género.

Tema 3. Legislación sobre prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón: Conceptos y tipos de violencia hacia las mujeres; prevención, protección, recursos y programas específicos en la Comunidad Autónoma. Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Huesca: áreas de trabajo y objetivos; seguimiento y evaluación; terminología de género; protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual.

Tema 4. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Tema 5. Interoperabilidad de sistemas. El Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI). Dimensiones de la interoperabilidad. Las Normas Técnicas de Interoperabilidad. Interoperabilidad de los documentos y expedientes electrónicos y normas para el intercambio de datos entre Administraciones Públicas.

Tema 6. El Esquema Nacional de Seguridad (ENS) (I): Introducción al ENS, Los requisitos mínimos de la Seguridad de la Información, Infraestructuras y Servicios Comunes.

Tema 7. El Esquema Nacional de Seguridad (ENS) (II): Auditorías de Seguridad. Categorización de Sistemas y Medidas de Seguridad.

Tema 8. El Esquema Nacional de Seguridad (ENS) (III): guías STIC, Catálogo de Productos y Servicios de Seguridad de las TIC (CPSTIC), Comité de Seguridad, Responsable de la información, Responsable de Seguridad, Responsable del Sistema, Cuerpo normativo de seguridad.

Tema 9. El Esquema Nacional de Seguridad (ENS) (IV): medidas de seguridad, marco organizativo, marco operacional y medidas de protección. Gestión de ciberincidentes. Plataforma LUCIA.

Tema 10. Directiva europea NIS2 (Directiva sobre la Seguridad de las Redes y Sistemas de Información). Aspectos principales Interrelación y diferencias con el Esquema Nacional de Seguridad.

Tema 11. Diferencias y evolución de los principios, requisitos y medidas entre el Esquema Nacional de Seguridad RD 3/2010 y el nuevo RD 311/2022.

Tema 12. Política de Seguridad y Reglamento de Seguridad de la Información del Ayuntamiento de Huesca.

Tema 13. Centro de operaciones de ciberseguridad (SOC).

Tema 14. Sistemas SIEM (Información de Seguridad y Gestión de Eventos), definición, funciones de seguridad, herramientas, XDR frente a SIEM, ventajas de SIEM, el papel del SIEM en el SOC, Desafíos del SIEM.

Tema 15. Sistemas NAC (Control de acceso a la red), Protocolo IEEE 802.1x.

Tema 16. Sistemas de Cortafuegos, Firewalls de Nueva Generación (NGFW), Sistemas de detección de intrusos (IDS), Sistemas de prevención de intrusos (IPS), Firewalls de segmentación interna (ISFW).

Tema 17. El cableado estructurado. Cableado troncal. Cableado horizontal. Normativa.

Tema 18. Redes de telecomunicaciones. Conceptos. Medios de transmisión. Conmutación de circuitos y paquetes. Protocolos de encaminamiento. Infraestructuras de acceso. Interconexión de redes. Calidad de servicio. Redes de transporte. Redes de agregación.

Tema 19. La red Internet y los servicios básicos. Servidores de dominio DNS. Correo electrónico:

Tema 20. Sistemas de Single Sign On (SSO) y Sistemas de autenticación múltiples (MFA).

Tema 21. Sistemas de monitorización de la infraestructura tecnológica.

Tema 22. Sistemas de Gestión de Servicios de Tecnología de la Información de una organización (incidencias, activos): GLPI.

Tema 23. Redes inalámbricas: el estándar IEEE 802.11. Características funcionales y técnicas. Sistemas de expansión del espectro. Sistemas de acceso. Autenticación. Modos de operación. Bluetooth. Seguridad, normativa reguladora.

Tema 24. Sistema operativo Microsoft Windows Server 2025. Características generales.

Tema 25. Sistemas Operativos GNU/Linux. Características generales.

Tema 26. Servidores. Medidas de seguridad para servidores. Firmware firmado criptográficamente. Módulo TPM (Trusted Platform Module). Módulos de gestión OOB (Out of Band Management). Telemetría.

Tema 27. Sistemas de almacenamiento. Sistemas de protección RAID. Tipos de almacenamiento, DAS, NAS y SAN. Protocolo iSCSI.

Tema 28. Virus informáticos, malware y ransomware. Definición, tipos, mecanismos de infección y propagación. Programas EDR y XDR.

Tema 29. Copias de seguridad y recuperación. Conceptos generales. RTO (Recovery Time Objective) y RPO (Recovery Point Objective). Regla 3-2-1. Inmutabilidad. Buenas prácticas en la gestión de backups.

Tema 30. Sistemas de virtualización.

CSV: BOPH-2026-225008
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Tema 31. Sistemas de acceso remoto VPN, VPN SSL, VPN IPSec.

Tema 32. Acceso remoto a sistemas corporativos: gestión de identidades y single sign-on. Teletrabajo. Modalidades de acceso ZTNA (Zero Trust Network Access)

Tema 33. OpenVPN, características generales, comparativa con IPSec:

Tema 34. Criptografía. De clave privada y de clave pública. Suites criptográficas. Funciones hash. Buenas prácticas. Esteganografía.

Tema 35. Criptografía Postquántica, puntos clave, algoritmos PQC, Afección de la computación cuántica a la criptografía clásica.:

Tema 36. Protocolos SSL y TLS, certificados electrónicos, Autoridades de Certificación, Buenas prácticas en la implementación de SSL/TLS.

Tema 37. Sistemas de autenticación basados en passphrases. Passphrases y Passwords. Comparativa. Resistencia a ataques de fuerza bruta basados en diccionario. Buenas prácticas. Sistemas de autenticacón de doble factor (2FA).

Tema 38. Redes de área local (LAN). Arquitectura. Tipología. Medios de transmisión. Métodos de acceso. Dispositivos de interconexión. Gestión de dispositivos. Administración de redes LAN. Gestión de usuarios en redes locales. Monitorización y control de tráfico.

Tema 39. Redes de telecomunicaciones de bajo consumo y de largo alcance. Redes LoRaWAN. Casos prácticos.

Tema 40. Redes de área personal (bluetooth, zigbee, rfid, nfc,…).

Tema 41. Las comunicaciones móviles. Generaciones de tecnologías de telefonía móvil. Aplicaciones móviles: características, tecnologías, distribución y tendencias.

Tema 42. Protocolos, configuración y gestión de Redes Virtuales (VLAN).

Tema 43. Redes SD-WAN, funcionamiento, componentes principales, ventajas de las redes SD-WAN, Diferencias de SD-WAN con MPLS, Diferencias de SD-WAN con VPN, SD-WAN de nueva generación.

Tema 44. Gestión de la red a través del protocolo SNMP (Simple Network Management Protocol), características generales, seguridad y casos prácticos.

Tema 45. Inteligencia Artificial (IA). Machine Learning. Deep Learning. Procesamiento de lenguaje natural (NLP). Modelos de Lenguaje (LLM). Regimen jurídico. Aspectos éticos.

Tema 46. Sistemas de informática industrial SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition), funciones, componentes, ciberseguridad en entornos industriales. Parcheo virtual. Casos prácticos.

Tema 47. Redes IoT (Internet of Things), arquitectura, componentes, funcionamiento, casos prácticos, ciberseguridad en IoT.

Tema 48. Análisis de vulnerabilidades. Funcionamiento. Tipos de análisis. Análisis de vulnerabilidades frente a pruebas de pentesting.

Tema 49. Centros de datos. Diseño, implantación y gestión. Características y medidas de protección en un Centro de Datos en un Ayuntamiento. Centros de Datos definidos por Software (SDDC, Software Defined Data Center). Sistemas de alta disponibilidad.

Tema 50. Cámaras de videovigilancia IP. Tecnologías. Tipos. Códecs de comprensión de video H264 y H265. Factores importantes en la imagen y video. Analíticas de video basadas en inteligencia artificial. Buenas prácticas en el mantenimiento de redes de videovigilancia. La definición 4K y sus retos tecnológicos.

Tema 51. Sistemas de gestión de Videovigilancia (VMS: Video Management Systems)

Tema 52. Pila de protocolos TPC/IP, IPv4, protocolos de routing RIP, OSPF, NAT.

Tema 53. Protocolo de internet versión 6 (IPv6). Necesidad de IPv6. Características del protocolo. Ventajas de IPv6 frente a IPv4. Transición a IPv6.

Tema 54. Telefonía IP (VoIP). Conceptos generales. Códecs. Latencia en la red. SIP. Troncales SIP. Comunicaciones unificadas.

Tema 55. Sistemas para la prevención de fuga de datos (DLP, Data Loss Prevention). Funcionamiento. Tipos de amenazas a los datos. Extrusión. Amenazas internas. Exposición no intencional.

Tema 56. Computación en la nube (cloud computing). Definición. Arquitectura. Software as a Service (SaaS), Infraestructure as a Service (IaaS), Platform as a Service (PaaS). Nubes privadas, híbridas y públicas. Seguridad en la nube: SASE (Secure Access Service Edge).

Tema 57. La actualización de software corporativo en un ayuntamiento: Procedimiento, buenas prácticas y ejemplos.

Tema 58. Tecnologías de Registro Distribuido (DLT). Blockchain: tipos de redes blockchain, algoritmos de consenso, smart contracts. El consorcio europeo EBP y la construcción de la infraestructura EBSI. Identidad Digital Autosoberana.

Tema 59. Ingeniería social. Descifrando el arte del engaño. Tipos de ataques. Phishing. Ataques en auge. Medidas de prevención.

Tema 60. Continuidad: Planes de Continuidad y Contingencia del Negocio. Sistemas de recuperación de la información. Recuperación ante desastres en Sistemas de Información. Planes DRP (Disaster Recovery Plan). Gestión de cibercrisis.

* Los temas cuyos epígrafes o contenido se refieran a normas jurídicas y a programas o servicios municipales, se desarrollaran conforme a las normas, programas o servicios vigentes en el momento de celebración de los ejercicios, sin perjuicio de las referencias que a los antecedentes normativos o fácticos puedan exponerse.

Huesca, 20 de noviembre de 2026. La Alcaldesa, Lorena Orduna Pons.

Anexo: Anexo II

AYUNTAMIENTO DE HUESCA

CBNE1271799
Exp:12265/2026
En los trámites que realice en este procedimiento refleje
la referencia anterior para facilitar su rápida tramitación.

ANEXO II
SOLICITUD DE ADMISIÓN

DATOS DE LA CONVOCATORIA:

Plazas: 1 TECNICO SUP INFORMATICA (OEP 2023) Fecha convocatoria:
Sistema de acceso: CONCURSO-OPOSICIÓN - PROMOCIÓN INTERNA

DATOS DEL/A ASPIRANTE:

1º Apellido:	2º Apellido:
Nombre: Fecha de nacimiento:	D.N.I.:
Domicilio (Calle, plaza, número piso):	
Municipio: Teléfono contacto: Correo electrónico:	C.P.:

DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA INSTANCIA:

1.- Fotocopia del D.N.I. o documento de renovación.
2.- Fotocopia de la titulación exigida.
3.- Fotocopia de los méritos a valorar en la fase de concurso.
4.- Documento acreditativo de abono de los derechos de examen.

El abajo firmante solicita ser admitido en el proceso selectivo a que se refiere la presente instancia y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la Función Pública y las especialmente señaladas en las Bases de la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifican en ellas.

....., a ..... de ..... de 202

FIRMA

ILMA. SRA. ALCALDESA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HUESCA.-

** Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 y del Reglamento (UE) 2016/679, le informamos que los datos recogidos formarán parte de un fichero, cuyo responsable es el Ayuntamiento de Huesca, cuya finalidad es la gestión de personal y contabilidad. En caso de que no nos proporcione toda la información solicitada, no podremos tramitar su solicitud. Se le informa, asimismo, sobre la posibilidad que Vd. tiene de ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en relación son sus datos personales, en los términos establecidos legalmente enviando su solicitud al Ayuntamiento de Huesca. Sus datos no serán cedidos a terceros, salvo en los casos en los que la Ley lo permita o exija expresamente

Página 26 de un total de 70
Página 13 de 13
CSV: BOPH-2026-225008
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5302

Ilche

Secretaría

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación de las obras de Contratación menor de las obras de acondicionamiento de pista deportiva en Monesma de San Juan de Ilche

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación de las obras de Contratación menor de las obras de acondicionamiento de pista deportiva en Monesma de San Juan de Ilche

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 13 de noviembre de 2026, ha adoptado el acuerdo de delegar la competencia como órgano de contratación del Pleno en la Alcaldía para realizar todos los tramites necesarios en el contrato de obra “Contratación menor de las obras de acondicionamiento de pista deportiva en Monesma de San Juan, Ilche. Exp - 1916279Z”, con el fin de agilizar el procedimiento.

Lo que se hace público mediante el presente anuncio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Ilche, 17 de noviembre de 2026. Alcalde - Presidente, Pedro Peropadre Cebollero.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5303

Ilche

Secretaría

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación del Suministro e instalación de un ascensor en la Casa Consistorial

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación del Suministro e instalación de un ascensor en la Casa Consistorial

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 13 de noviembre de 2026, ha adoptado el acuerdo de delegar la competencia como órgano de contratación del Pleno en la Alcaldía para realizar todos los tramites necesarios en el contrato de obra “Contratación del suministro e instalación de un ascensor en la Casa Consistorial mediante los trámites del procedimiento abierto simplificado sumario. Exp - 1935054A”, con el fin de agilizar el procedimiento.

Lo que se hace público mediante el presente anuncio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Ilche, 17 de noviembre de 2026. Alcalde - Presidente, Pedro Peropadre Cebollero.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5304

Ilche

Secretaría

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación de las obras de Rehabilitación parcial Palacio de Permisán Ilche

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía referidas a la contratación de las obras de Rehabilitación parcial Palacio de Permisán Ilche

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 13 de noviembre de 2026, ha adoptado el acuerdo de delegar la competencia como órgano de contratación del Pleno en la Alcaldía para realizar todos los tramites necesarios en el contrato de obra “Contratación de las obras de rehabilitación parcial Palacio de Permisán, Ilche, mediante los trámites del procedimiento abierto simplificado sumario - POS 2026”, expediente n.º 1934721N con el fin de agilizar el procedimiento.

Lo que se hace público mediante el presente anuncio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Ilche, 17 de noviembre de 2026. Alcalde - Presidente, Pedro Peropadre Cebollero.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5305

Tamarite de Litera

Secretaría

Aprobación inicial memoria técnica -Reparación varios caminos municipales del secano-

Aprobación inicial memoria técnica "Reparación varios caminos municipales del secano"

Tamarite de Litera, 20 de noviembre de 2026. El Teniente de Alcalde, por delegación, Mario Juan Lax Durany.

Anexo: Aprobación documento técnico - Reparación varios caminos municipales del secano-

Ayuntamiento de
Tamarite de Litera
Ajuntament de
Tamarit de Llitera

Aprobado inicialmente la memoria técnica de la obra “Reparación de varios caminos municipales del secano”, 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), 20 de noviembre de 2026.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-225012
Página 2 de 2
Página 31 de un total de 70

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Ayuntamientos

NÚMERO: 5306

Valle de Hecho

Secretaría

Aprobación relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, realización del ejercicio práctico y composición del tribunal de selección

Aprobación relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo para la creación de una bolsa de empleo por concurso-oposición de personal laboral para la cobertura temporal de necesidades de brigada municipal, junto con el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el ejercicio práctico y la composición del tribunal de selección.

Hecho, 20 de noviembre de 2026. La Alcaldesa, Marta Lera Mateos.

Por Resolución de Alcaldía Número 494 de fecha 20 de noviembre de 2026 del Ayuntamiento de Valle de Hecho se ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos relativa a la convocatoria y las bases del proceso de selección para la creación de una bolsa de empleo por concurso-oposición de personal laboral para la cobertura temporal de necesidades de brigada municipal del Ayuntamiento de Valle de Hecho, junto con el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el ejercicio práctico y la composición del tribunal de selección, del tenor literal siguiente:

"Resolución de Alcaldía Aprobación de la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos relativa a la convocatoria y las bases del proceso de selección para la creación de una bolsa de empleo por concurso-oposición de personal laboral para la cobertura temporal de necesidades de brigada municipal del Ayuntamiento de Valle de Hecho, junto con el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el ejercicio práctico y la composición del tribunal de selección.

Vista la Resolución de Alcaldía Aprobación de la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos relativa a la convocatoria y las bases del proceso de selección para la creación de una bolsa de empleo por concurso-oposición de personal laboral para la cobertura temporal de necesidades de brigada municipal del Ayuntamiento de Valle de Hecho, Resolución Nº 445 de 23/10/2026, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Número 205 de fecha 26 de octubre de 2026, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del Ayuntamiento: https://hecho.sedipualba.es, concediéndose un plazo de diez días hábiles para la subsanación.

Visto que ha finalizado el plazo de presentación de reclamaciones a la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, habiéndose presentado una alegación:

Registro de Entrada	NIF	Nombre
2375 de fecha 26/10/2026	xxx9102xx	GIL PEREZ, BORJA

De conformidad con lo dispuesto en las BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO POR CONCURSO-OPOSICIÓN DE PERSONAL LABORAL PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE NECESIDADES DE BRIGADA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLE DE HECHO, examinada la documentación que la acompaña, y en uso de mis atribuciones, en virtud del artículo 20 del 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 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Estimar las siguientes alegaciones:

Registro de Entrada	NIF	Nombre
2375 de fecha 26/10/2026	xxx9102xx	GIL PEREZ, BORJA

Admitiendo al aspirante en la lista definitiva de los aspirantes admitidos a Operario de brigada municipal categoría C2 nivel 16, al aportar instancia solicitando tomar parte de la bolsa presentada conforme al modelo de solicitud que se incorpora como Anexo I.

SEGUNDO. Aprobar la siguiente lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos:

Operario de brigada municipal categoría C2 nivel 16

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

AUDISIO MATURANO, HALIDA SABINA	DNI xxx5972xx
CASTILLO IPAS, PABLO	DNI xxx2747xx
GARCÍA GASTÓN, JORGE	DNI xxx7932xx
GIL PEREZ, BORJA	DNI xxx9102xx
HERNANDEZ JIMENEZ, MANUEL	DNI xxx3038xx
LACASA MONTES, RUBÉN RAMIRO	DNI xxx7230xx
MIGUEL RODRIGO, CARLOS	DNI xxx6238xx
MONGAY CAJAL, IVAN	DNI xxx7701xx
OLIVAN GARCIA, JOSE LUIS	DNI xxx5714xx
PARRA MEDER, IVAN	DNI xxx4730xx
TORRES GARCÍA, OLIVER	DNI xxx4216xx
USTARIZ GARCÍA, FRANCISCO JAVIER	DNI xxx6545xx

RELACIÓN DE ASPIRANTES EXCLUIDOS:

DUVAL JIMÉNEZ, JORGE DNI xxx7251xx
(Causa de exclusión: No aporta fotocopia de la titulación exigida en la convocatoria, a saber, estar en posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias)

GIMENEZ GIMENEZ, ANTONIO DNI xxx7270xx
(Causa de exclusión: No aporta fotocopia de la titulación exigida en la convocatoria, a saber, estar en posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias)

GIMÉNEZ GIMÉNEZ, FELIPE DNI xxx7154xx
(Causa de exclusión: No aporta fotocopia de la titulación exigida en la convocatoria, a saber, estar en posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias)

PENALVA PENALVA, CRISTIAN JOSE DNI xxx8137xx
(Causa de exclusión: No aporta fotocopia de la titulación exigida en la convocatoria, a saber, estar en posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias)

Operario de brigada municipal categoría E nivel 14

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

AUDISIO MATURANO, HALIDA SABINA	DNI xxx5972xx
CASTILLO IPAS, PABLO	DNI xxx2747xx
DUVAL JIMÉNEZ, JORGE	DNI xxx7251xx
GARCÍA GASTÓN, JORGE	DNI xxx7932xx
GIMENEZ GIMENEZ, ANTONIO	DNI xxx7270xx
GIMÉNEZ GIMÉNEZ, FELIPE	DNI xxx7154xx
HERNANDEZ JIMENEZ, MANUEL	DNI xxx3038xx
LACASA MONTES, RUBÉN RAMIRO	DNI xxx7230xx
MIGUEL RODRIGO, CARLOS	DNI xxx6238xx
MONGAY CAJAL, IVAN	DNI xxx7701xx
OLIVAN GARCIA, JOSE LUIS	DNI xxx5714xx
PENALVA PENALVA, CRISTIAN JOSE	DNI xxx8137xx
TORRES GARCÍA, OLIVER	DNI xxx4216xx

RELACIÓN DE ASPIRANTES EXCLUIDOS:

GIL PEREZ, BORJA DNI xxx9102xx
(Causa de exclusión: No aporta instancia solicitando tomar parte de la bolsa presentada conforme al modelo de solicitud que se incorpora como Anexo I)

TERCERO. Proceder al nombramiento de los miembros del Tribunal Seleccionador, que estará compuesto por las siguientes personas:

-PRESIDENTE TITULAR: D. MIGUEL ANGEL ALBERTIN ESCOLANO, Conductor-Operario servicios múltiples de la Comarca de La Jacetania.
-PRESIDENTE SUPLENTE: D. FERNANDO REY FERNÁNDEZ, Coordinador de Servicios Externos de la Comarca de La Jacetania.
-VOCAL TITULAR: Dª. GEMMA SANAGUSTIN ESTALLO, Conductor-Operario servicios múltiples de la Comarca de La Jacetania.
-VOCAL SUPLENTE: D. OSCAR BELIO IPAS, personal de la Comarca de La Jacetania.
-VOCAL TITULAR: D. JORGE BARCOS SUSÍN, personal del Ayuntamiento de Ansó.
-VOCAL SUPLENTE: D. ADRIÁN ALEJANDRE SUSÍN, personal de la Mancomunidad Ansó-Fago.
-VOCAL TITULAR: D. ANDRÉS GRACIA MORENO, personal del Ayuntamiento de Bailo.
-SECRETARIA TITULAR: Dª. NATALIA GUALLART GRACIA, personal laboral del Ayuntamiento de Valle de Hecho.
-SECRETARIO SUPLENTE: D. IGNACIO MIGUEL SORIANO ASCASO, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Valle de Hecho.

Con carácter previo a la realización del ejercicio práctico, el tribunal se reunirá para la valoración de los méritos, procediéndose a su publicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

CUARTO. La realización del ejercicio práctico (de carácter obligatorio y eliminatorio para los aspirantes) comenzará el día 26 de noviembre de 2026, jueves, citándose a los aspirantes a las 10:00 horas, en el Ayuntamiento de Valle de Hecho, sito en Plaza Conde Xiquena, 1, C.P. 22720 Hecho (Huesca), debiendo portar los aspirantes la documentación identificativa.

Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba 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, y la Resolución de 29 de junio de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo al que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado (BOE Número 161 de fecha 3 de julio de 2026), el orden de actuación de los aspirantes, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «B», atendiendo, a estos efectos, a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «B», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «C» y así sucesivamente.

QUINTO. Publicar la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del Ayuntamiento: https://hecho.sedipualba.es, a los efectos oportunos, junto con el

día, hora y lugar en que habrá de realizarse el ejercicio práctico y la composición del tribunal de selección.

SEXTO. Que se consigne este Decreto en el Libro de Resoluciones y en el expediente de su razón.

SÉPTIMO. Dar cuenta al Pleno de la presente Resolución, en la primera sesión ordinaria que este celebre, de conformidad con lo establecido en el artículo 30.3 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón y en el artículo 42 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades locales.**"**

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en la base SEXTA. Admisión y exclusión de personas aspirantes de las BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO POR CONCURSO-OPOSICIÓN DE PERSONAL LABORAL PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE NECESIDADES DE BRIGADA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLE DE HECHO.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Comarcas

NÚMERO: 5307

Ribagorza

Secretaría

Anuncio de aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal núm. 9, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de Residuos Sólidos Urbanos

Aprobación definitiva modificación O.F. núm 9, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de R.S.U.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de 24 de septiembre, de modificación de la Ordenanza Fiscal núm 9, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de RSU, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Artículo 6. Cuota tributaria.

EPIGRAFE	OBJETO TRIBUTARIO		CUOTA 2027	MÍNIMO
1	Viviendas/Apartamentos		111,96 €	
2	Oficinas y despachos profesionales		167,93 €	
3	Entidades Bancarias		335,90 €	
4	Hoteles/Hostales y Pensiones (por plaza)		5,58 €	254,91 €
5	Bares/Cafeterias/Restaurantes y similares (por metro 2)		3,75 €	203,93 €
6	Carnicerias/Pescaderías/Fruterías/Floristerías y asimilados		279,91 €	
7	Ultramarinos		223,92 €	
8	Supermercados		559,82 €	
9	Grandes Superficies		2.799,13 €	
10	Otros locales comerciales no contemplados anteriormente	Hasta 100 m2	139,95 €	
		Desde 100m2 hasta 200 m2	223,92 €	
		Desde 200 m2 a 500 m2	298,57 €	
		Más de 500 m2	559,82 €	

11	Naves /Locales en Polígonos Industriales	Hasta 500 m2	559,82 €
		Desde 500 m2 a 750 m2	653,12 €
		Desde 750 m2 a 1.000 m2	746,44 €
		Más de 1.000m 2	933,05 €
12	Campings/Colonias/Albergues/Bungalows (por plaza)		5,58 €
13	Industrias Eléctricas		522,50 €
14	Establecimientos fabriles (Talleres /carpinterías/herrerías y similares)	Hasta 200 m2	223,92 €
		Desde 200 m2 a 500 m2	298,55 €
		Más de 500 m2	572,67 €
15	Industrias de tratamiento y distribución de aguas		2.799,13 €
16	Estación de Esquí		8.397,39 €
17	Parque Natural Posets-Maladeta		1.866,09 €
18	Recogida Especial		266,99 €
19	Acampadas (por persona)		3,85 €

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de 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.

Graus, 17 de noviembre de 2026. El Presidente, Roque Vicente Lanau.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225014 Página 2 de 2 Página 38 de un total de 70

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Local

Mancomunidades

NÚMERO: 5308

MANCOMUNIDAD DE AGUAS DE ANTILLÓN Y SEIS PUEBLOS MÁS

Secretaría

Aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio 2027

Exposición pública Presupuesto 2027, plantilla y bases de ejecución

El Pleno de la mancomunidad de aguas de Antillón y seis pueblos más, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de noviembre de 2026, ha acordado la aprobación inicial del expediente de aprobación inicial del presupuesto 2027 y plantilla de personal.

Así con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500 /1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Torres de Montes, 17 de noviembre de 2026. El Alcalde, Alejandro Ferrando Fenestra.

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

NÚMERO: 5309

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Anuncio

Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio en General de la provincia de Huesca

Publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio en General de la provincia 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 DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000075012004).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000075012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y la representación sindical, de los sindicatos CC.OO y U.G.T, vigente desde el 01/01/2025 al 31/12 /2027, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 17 de noviembre 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, 20 de noviembre de 2026. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CSV: BOPH-2026-225016
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA 2025-2026-2027

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Sección de Comercio y Servicios de la Confederación Empresarial de la provincia de Huesca (CEOE-CEPYME HUESCA), y por parte de los trabajadores los representantes de las Centrales sindicales de CC.OO. y UGT, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación para la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL.

Estarán incluidas en el presente Convenio Colectivo las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación del I Acuerdo Marco de Comercio (Resolución de 2/02/2012, publicada en el BOE de 20/02/2012 y las modificaciones de Resolución de 20/10/2014)

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas del sector de Comercio en General de la provincia de Huesca. Así mismo, se aplicará en aquellos casos donde existiendo Pacto de empresa, éste sea inferior en su conjunto a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

El presente Convenio no será de aplicación a las empresas cuyas condiciones laborales vienen reguladas por el Convenio Colectivo para la Industria de la Panadería de Huesca, por el Convenio del Sector de Pastelería, Bollería, Galletas, Repostería, Elaboración de productos de Confitería, de Chocolate, Platos Cocinados, Pastelería Salada y Heladería Artesanal de la provincia de Huesca y por el Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Sidreras, Cerveceras y para su comercio.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

El personal que ingrese en la empresa con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio y durante su vigencia, quedará sometido a lo que en el mismo se dispone.

Página 41 de un total de 70
Página 2 de 30
CSV: BOPH-2026-225016
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

ARTÍCULO 5º. DENUNCIA.

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, es decir a 31 de diciembre de 2027.

Vencido el término de su vigencia, a 31 de diciembre de 2027 se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso, el límite temporal de 15 meses desde el 31 de diciembre de 2027, a los efectos de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la fecha indicada finalizada la vigencia del convenio, se procederá en el plazo de un mes, a constituir la Comisión Negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

ARTÍCULO 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y cómputo anual, se establecerán con el carácter de mínimas y absorberán las actualmente existentes.

ARTÍCULO 7º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que supongan condiciones más beneficiosas, subsistirán con carácter personal para aquello/as trabajadores/as que viniesen disfrutándolas.

ARTÍCULO 8º. COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 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.

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) 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.
d) 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.

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.

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 este artículo, 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, salvo para su pronunciamiento ante la falta de acuerdo, sobre inaplicación del convenio, en cuyo caso el plazo será de siete días.

Transcurrido dichos plazos 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.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 4 de 30 Página 43 de un total de 70

Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio, pudiendo contar con asesores que se consideren necesarios por las partes.

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 notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Confederación Empresarial de la provincia de Huesca en plaza Luis López Allué, nº 3, 2º piso, C.P. 22001 de Huesca.

ARTÍCULO 9º. ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en ámbito de aplicación del presente convenio colectivo constarán de un salario base de grupo-nivel, en base a su categoría y en su caso por los complementos del mismo.

ARTÍCULO 10º. SALARIO BASE DE GRUPO PROFESIONAL.

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el acuerdo laboral estatal para el sector de comercio, que sustituye a la anterior ordenanza de comercio y será el que figura para cada grupo profesional en los Anexos II, III y IV.

El salario base remunera la jornada semanal y/o anual de trabajo efectivo fijada por el presente convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

ARTÍCULO 11º. SALARIO HORA

El salario hora, se halla sumando el salario base, los distintos complementos salariales y las pagas extras, dividida esta suma, para las horas anuales de trabajo.

Fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

$$\text{Hora Ordinaria} = \frac{\text{S.B. anual + Complementos salariales + “ad personam antigüedad)}}{\text{Jornada anual}}$$

Se entenderá por complementos salariales, aquellos que cotizan a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 12º. INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2025 se practicará un incremento salarial del 2,9% sobre las tablas salariales actualizadas del año 2024 con efectos de 1 de enero de 2025, resultando las tablas salariales del anexo II.

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 III. Todas las categorías por debajo del SMI se han

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 5 de 30 Página 44 de un total de 70

incrementado hasta alcanzar el mismo no operando la absorción de los pluses recogidos en el convenio para este año 2026, exclusivamente.

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

Si el IPC acumulado entre 2026 y 2027, fuera superior al 6,5%, dicho 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%.

En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el Gobierno alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

ARTÍCULO 13º. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona empleada en la empresa.

Las cantidades que se vinieran percibiendo, por este concepto, antes del 1 de enero de 1996, no serán ni absorbibles ni compensables, quedando fijas para cada trabajador "ad personam".

Los aumentos periódicos por cuatrienios, y/o quinquenios consistirán en la cantidad reflejada para cada uno de los años de vigencia en el Anexo I.

Hasta el 31 de diciembre de 2013 se consolidarán los cuatrienios que estando en curso se completen hasta esa fecha.

Cada trabajador/a tendrá los cuatrienios consolidados hasta la mencionada fecha, 31 de diciembre de 2013 y empezará a consolidar quinquenios, de forma que los cuatrienios en curso y no consolidados, se consolidarán al llegar a los cinco años.

Aquellos trabajadores/as que, a la fecha de 31 de diciembre de 2013, no hayan consolidado ningún cuatrienio, consolidarán su primer quinquenio a los cinco años de su ingreso en la empresa.

El límite de cuatrienios y/o quinquenios a consolidar se fija en 7, para los trabajadores/as que su ingreso en la empresa sea posterior al 1 de enero de 1996, y de 9 cuatrienios y/o quinquenios para los que su ingreso en la empresa sea anterior al año 1996.

Ambas cantidades se revalorizarán, en el 50% del incremento que sufran los salarios cada año.

ARTÍCULO 14º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS.

Los trabajadores/as con conocimiento acreditativo ante sus empresas en uno o más idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por la empresa, percibirá un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 6 de 30 Página 45 de un total de 70

ARTÍCULO 15º. COMPLEMENTO POR PUESTO DE TRABAJO.

- Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal que realice con carácter habitual la función de ornamentación de escaparates, no estando clasificado como escaparatista, y demuestre y acredite conocimientos específicos en la materia, entendiendo que su función implique desarrollar la ornamentación y el diseño del escaparate con la creatividad que el mismo requiere, tendrá derecho, en concepto de gratificación a un plus del 10% de su salario base y de los complementos establecidos en el artículo 13.

Aquellos trabajadores/as que con anterioridad a la firma del presente convenio, vinieran percibiendo el complemento, lo seguirán percibiendo, siempre que sigan realizando el trabajo.

ARTÍCULO 16º. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, éstas serán la de Navidad y de Verano, abonándose la de Navidad el 22 de diciembre o el día anterior, si este fuera festivo y la de Verano antes del 15 de julio.

Cada gratificación extraordinaria estará constituida por el salario base mensual del trabajador/a, correspondiente a cada categoría profesional, incrementadas en su caso, con los complementos establecidos en el artículo 13. El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal los periodos de Incapacidad Temporal, vacaciones y permisos retribuidos. Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales.

ARTÍCULO 17º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes hacen constar su postura contraria a la realización de las horas extraordinarias.

Si se realizasen, el valor de cada una de ellas se incrementará en el 75% y si se hiciesen en festivo o domingo en el 150% sobre el valor de una hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35 del R.DL. 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E.T., se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador/a en el parte correspondiente, y ello sin perjuicio de la posibilidad de distribución de la jornada.

ARTÍCULO 18º. NOCTURNIDAD

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, abonándose aquellas que se realicen en este horario, con un recargo del 25% sobre el precio hora ordinaria.

ARTÍCULO 19º. PLUS DE SALAS DE FRÍO Y CÁMARAS FRIGORÍFICAS.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este tipo de actividad de forma habitual, además de los equipos de protección individual exigidos por la Ley de Prevención de riesgos Laborales, percibirán un plus mensual consistente en la cantidad reflejada en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio, o la parte proporcional de dichas cantidades en función del tiempo trabajado en dicho puesto de trabajo. Se considerarán salas de frío y cámaras frigoríficas aquellas así establecidas o reconocidas como tales de conformidad con la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales o legislación sustitutoria que pudiera promulgarse.

El complemento al que se hace referencia se deberá abonar a aquellos trabajadores/as que de forma habitual realicen su trabajo en cámaras frigoríficas o salas de frío cuando las mismas estén a 8 grados centígrados o menos. Así mismo, dicho plus, se abonará de forma integra cuando los trabajadores/as presten sus servicios de forma habitual 6 o más horas diarias. En el caso de que las horas de permanencia en dichas circunstancias sean inferiores a 6 horas, se abonará dicho plus en proporción al tiempo trabajado.

Este plus de revalorizara cada año en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 20º. PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 10 años o más y que tengan los 60 años cumplidos percibirán mensualmente este plus consistente en la cantidad reflejada en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio. El mismo no será absorbible ni compensable y será revalorizable. En ningún caso el periodo de percepción se prolongará una vez que el trabajador/a cumpla los 65 años.

Este plus se revalorizará cada año en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 21º. SUPLIDO DE GASTOS.

El trabajador/a que como consecuencia de su actividad tenga que desplazarse a un centro de trabajo distinto del habitual en el que presta sus servicios, percibirá las cantidades reflejadas en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio, por dieta completa o media dieta.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba desplazarse con vehículo propio se abonará la cantidad reflejada en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio, por kilómetro recorrido.

Estas cantidades se entenderán justificadas por el hecho del desplazamiento, sin que sea exigible la presentación de factura acreditativa del gasto.

Estas cantidades se revalorizarán cada año en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 22º. JORNADA LABORAL, SÁBADOS Y DESCANSO SEMANAL.

La jornada laboral anual será de 1.783 horas para el año 2026 y de 1.775 para el año 2027.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La distribución en cómputo semanal se hará siempre a juicio de la empresa, de acuerdo con sus necesidades, la jornada diaria será de 8 horas, salvo pacto en contrario, teniendo en cuenta los límites legales de 9 horas diarias y 40 semanales.

Para una mejor organización del tiempo de trabajo, tendiendo a una óptima conciliación de la vida familiar y laboral la empresa entregará a los trabajadores/as por escrito el cuadrante horario mensual con 15 días de antelación si se trata de empresas de más de 30 trabajadores, y el cuadrante horario quincenal con 7 días de antelación si se trata de empresas de 30 o menos trabajadores/as.

Distribución irregular de la jornada a lo largo del año

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y adaptar la organización del trabajo a la actividad relacionada con distribución y reparto, las personas trabajadoras con contrato a jornada completa y en régimen de jornada continuada podrán concentrar su jornada semanal en cuatro días, con un máximo de 10 horas diarias. A estos efectos, los límites diario, semanal y anual de este artículo se refieren siempre y exclusivamente al tiempo de trabajo efectivo, computado conforme al artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, disfrutando de una hora de descanso para comer, no computándose como tiempo de trabajo efectivo. Para aplicar esta modalidad será necesario un acuerdo individual, voluntario, previo y por escrito con la empresa, que cualquiera de las partes podrá dejar sin efecto con un preaviso de 30 días.

Mientras se aplique esta modalidad no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo las previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, el descanso semanal y la jornada máxima anual de trabajo efectivo de este Convenio, y esta modalidad no supondrá merma retributiva para la persona trabajadora."

Descanso semanal

En los centros de trabajo que ocupen a más de cinco trabajadores/as, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de cuatro fines de semana de descanso semanal al año que comprenderá el sábado y el domingo, siempre y cuando el domingo no sea de apertura autorizada, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a, sin perjuicio de los descansos semanales que les correspondan conforme a la legislación vigente.

Los fines de semana de descanso se distribuirán a lo largo del año mediante acuerdo entre la empresa y trabajador/a. Salvo acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora, dichos sábados no podrán coincidir inmediatamente antes ni después de un día festivo o de un puente festivo. En la semana en que se disfrute el descanso del fin de semana completo, podrá aplicarse una distribución de jornada de cuatro días con un máximo 10 horas, mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a y exclusivamente a aquellos trabajadore/as que presten servicio cinco días a la semana y en su día de descanso no sea posible la prestación de servicios por la actividad que desarrollan.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 9 de 30 Página 48 de un total de 70

Este sistema no será de aplicación para los trabajadores/as que estén contratados específicamente para prestar servicios en sábados, ni para aquellos/as que estén contratados para prestar servicio como máximo cuatro días a la semana en los que estén comprendidos el sábado.

Regulación de la prestación de trabajo los sábados por la tarde:

Las empresas cuya actividad está regulada por este convenio, podrán prestar servicio la tarde de los sábados, siempre a juicio de la propia empresa. A los trabajadores/as se les aplicará las tablas salariales que figuran como Anexos II.A, III.A, y IV.A.

Aplicación específica y opcional: sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores/as cuyas condiciones laborales vinieran reguladas por el Convenio de Comercio en General anterior al 1 de enero de 2006 y hasta la fecha de publicación del presente convenio, y cuyo centro de trabajo no esté ubicado en una zona turística de montaña, podrán optar por no prestar servicio los sábados por la tarde. A los trabajadores/as que hagan valer este derecho les serán de aplicación las tablas salariales que figuran como Anexos II.B, III.B y IV.B. En caso de que los susodichos trabajadores/as presten servicio algún sábado por la tarde, se les abonará un plus por cada tarde de sábado trabajada en las cuantías recogidas en el Anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio. También en caso de acuerdo, el plus anteriormente citado puede ser sustituido por un día más de vacaciones por cada tarde de sábado trabajado.

Este plus se revalorizará cada año, en el mismo porcentaje que se pacte para los salarios.

El descanso semanal previsto por norma deberá ser de día y medio ininterrumpido, por lo que la distribución de la jornada semanal deberá realizarse como máximo en cinco jornadas y media de trabajo. Deberá existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Adaptación de la Jornada en caso de Violencia de Género.

La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una 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, previo acuerdo con la empresa.

En caso de desacuerdo entre la empresa y la trabajadora en cuanto a la adaptación del horario, flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, se recomienda que cualquiera de las dos partes solicite la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 23º. VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones, de 30 días naturales.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 10 de 30 Página 49 de un total de 70

Del periodo de vacaciones, se disfrutarán 15 días preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario base más la antigüedad, más el plus de fidelidad.

Las trabajadoras podrán acumular a sus vacaciones, el periodo de IT por maternidad o adopción, así como, los días que suponga la acumulación de las ausencias por lactancia.

El personal de la plantilla que se encuentre en permiso maternal, o paternal, mantendrá su derecho al disfrute efectivo aún habiendo finalizado el año natural correspondiente

Según lo recogido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del Artículo 48 del E.T., que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

A partir del 1 de enero de 2024, en el caso de que coincida un festivo dentro del periodo vacacional con un día de prestación efectiva, según la jornada pactada con la persona trabajadora, se compensará con un día de vacaciones añadido, que se disfrutará siempre de forma consensuada con la empresa. No se podrá unir a los periodos de vacaciones ni a días festivos, salvo pacto en contrario. Todo ello sin perjuicio del cómputo anual de horas de trabajo establecido en este convenio. En circunstancias excepcionales y solo de común acuerdo podrá abonarse aquellos festivos trabajados que en cómputo anual sobrepasen la jornada del Convenio.

ARTÍCULO 24º. PERMISOS RETRIBUIDOS Y LACTANCIA.

En los supuestos taxativamente previstos en el E.T. como causa de licencia retribuida, el trabajador/a percibirá durante su ausencia el salario base más antigüedad, más plus de fidelidad, que le corresponda por el presente convenio.

En cuanto a los permisos retribuidos se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente, y en concreto al artículo 37.3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con motivo del artículo 37.3.b.bis), se entiende como desplazamiento el trayecto superior a 200 km. de ida y otros 200 km. de vuelta, o bien cuando el tiempo empleado sea mayor a 90 minutos de ida y otros 90 minutos de vuelta. (STS. de la Sala 4, de 4 de junio de 2012).

Todo trabajador/a afectado por este convenio y con una antigüedad superior a un año en la empresa, tendrá derecho a 1 día de permiso por “asuntos propios”, avisando a la empresa con una antelación mínima de 3 días, el disfrute de este día no presupone una inferior jornada laboral anual, no pudiendo ser acumulado al periodo vacacional.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 11 de 30 Página 50 de un total de 70

Las víctimas de violencia de género dispondrán de hasta 5 días de permiso retribuido por ausencia motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente justificada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Previo aviso y con justificación, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo hasta un máximo de 8 horas al año para consulta médica, propia o para acompañamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

LACTANCIA- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 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, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un periodo de 12 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos por decisión de los trabajadores al período de descanso por maternidad y/o vacaciones.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

ARTÍCULO 25º. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Por concurrencia a exámenes de estudios oficiales el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

ARTÍCULO 26º. COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el personal en situación de Incapacidad Temporal percibirá, con cargo a la empresa, el 94% del salario neto del trabajador, durante los primeros 15 días de I.T. y el 100%, a partir del día 16 de I.T., hasta el máximo de 15 mensualidades.

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario neto del trabajador, desde el primer día hasta el máximo de 15 mensualidades.

En ambos casos la empresa podrá descontar de los mismos las prestaciones económicas que correspondan por la situación I.T., que abone la Seguridad Social.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 12 de 30 Página 51 de un total de 70

Al abonarse los procesos de Incapacidad Temporal en base al salario neto del trabajador/a, no se les descontaran a los trabajadores/as los días que hayan permanecido en situación de IT, en el percibo de las pagas extraordinarias.

En caso de IT en vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 23º del presente convenio.

ARTÍCULO 27º. PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar en el plazo de 60 días a partir de la publicación del convenio en el B.O.P., una póliza de seguros que cubra los riesgos por accidente de los trabajadores a su servicio por las contingencias de Incapacidad Permanente, en los grados de total y absoluta, y por muerte, en las cantidades reflejadas en el Anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo en la diferencia de las cantidades que se mencionan.

Hasta que se suscriba la póliza reseñada anteriormente con las nuevas cuantías, seguirán vigentes las cantidades que figuraban en el convenio anterior.

ARTÍCULO 28º. 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, pudiendo ser ampliada la duración del mismo a doce meses.

ARTÍCULO 29º. FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL

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 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 esta inicie o incremente su actividad.

ARTÍCULO 30º. CONTRATACIÓN VACANTES A TIEMPO COMPLETO.

Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter preferente a los contratados a tiempo parcial, atendiendo a la idoneidad del trabajador/a, en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo vacante siempre a criterio de la empresa.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-225016
Página 13 de 30
Página 52 de un total de 70

En caso de que la empresa necesite realizar contrataciones temporales para determinadas campañas, previamente se ofrecerá al trabajador/a a tiempo parcial el derecho a ampliar su jornada.

ARTÍCULO 31º. CONTRATO DE RELEVO

Las empresas facilitaran la jubilación parcial del trabajador/a, que la solicite, siempre que sea posible a juicio de la empresa, procediendo para ello a realizar el correspondiente contrato de relevo.

ARTÍCULO 32º. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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 por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

ARTÍCULO 33º. PROMOCIÓN AUTOMÁTICA DE CATEGORÍA

Las personas trabajadoras con tres años de experiencia en la empresa en las categorías del Auxiliar de Dependiente y de Auxiliar Administrativo del grupo profesional III, promocionarán automáticamente al grupo profesional II, en las categorías de Dependiente y Oficial Administrativo, respectivamente.

ARTÍCULO 34º. DELIMITACIÓN DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR.

Las funciones de los conductores/as de los vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio, serán las propias que establecen los art. 16.5 y 16.6 del acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

ARTÍCULO 35º. UNIFORMES.

A los trabajadores/as que presten servicio en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como para todo el personal subalterno, se le facilitarán prendas adecuadas para el trabajo que realicen. Así mismo, se entregarán todas aquellas prendas que la empresa exija llevar en el desarrollo del trabajo a sus empleados/as.

ARTÍCULO 36º. COMPLEMENTO A LA PROTECCIÓN FAMILIAR.

En virtud de los acuerdos adoptados en el convenio del sector de comercio en general de 1985, queda eliminado el texto que sobre el complemento a la protección familiar, figuraban en anteriores convenios, manteniéndose una cuantía de 19,75 € por matrimonio y 1,60 € por cada hijo, máximo 5 hijos y por cada una de las pagas y con carácter “ad personam” exclusivamente para aquellos trabajadores/as que tuvieran derecho a su percepción con anterioridad al 1-1-1985.

ARTÍCULO 37º. GUARDA LEGAL.

Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 14 de 30 Página 53 de un total de 70

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la 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.

ARTÍCULO 38º. SALUD LABORAL.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 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 comercio.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores 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 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.

Asimismo, los trabajadores 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 equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores 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 garantizará a los trabajadores 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 artículo 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.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 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.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 15 de 30 Página 54 de un total de 70

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, 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. En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores/as de las normas de protección, así como, de la no utilización de los equipos de protección obligatorios facilitados por la empresa, se considerará como falta grave ó muy grave.

ARTÍCULO 39º. FORMACIÓN.

Las empresas, facilitarán la asistencia de los trabajadores/as a cursos de formación profesional reglada ó continua que estén relacionados directamente con su puesto de trabajo y que formen parte del currículo del certificado de profesionalidad.

La empresa considerará como trabajo efectivo hasta un máximo de 20 horas anuales para formación relacionada con la actividad de la empresa. Así mismo, se podrá acumular este permiso de formación, según lo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 40º. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

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.

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 podrá tener 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.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T. se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, del E.T. 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 tumos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 16 de 30 Página 55 de un total de 70

e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

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

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 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.

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

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

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 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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 17 de 30 Página 56 de un total de 70

los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

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).

ARTÍCULO 41º. PAREJAS DE HECHO

Los derechos reconocidos a los matrimonios serán de aplicación a las parejas de hecho, que como tales se encuentren inscritas, en el correspondiente registro.

ARTÍCULO 42. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

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.

Ningún trabajador ni 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.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras 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 a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, 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, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

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

Se constituye una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-225016
Página 18 de 30
Página 57 de un total de 70

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será indistintamente uno de los siguientes:

- Por la Confederación Empresarial de la provincia de Huesca: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: info@ceoecepymehuesca.es
- Por CCOO: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@servicios.ccoo.es
- Por UGT: C/ Del Parque nº 9. 22003 Huesca. Correo electrónico: huesca@aragon.ugt.org

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales 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 o 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 para 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 para 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 para 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 para 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 nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
g) Esta comisión velará también para que 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.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 19 de 30 Página 58 de un total de 70

3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género:

Se define como acoso sexual 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.

Se define como acoso por razón de sexo 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.

A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.).

El acoso laboral o mobbing engloba toda situación de hostigamiento psicológico de forma reiterada y continuada en el tiempo, que se centra en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien que persigue anular su capacidad o permanencia en un puesto de trabajo.

Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación, con el procedimiento a seguir en los casos que se pueda plantear cualquier tipo de acoso.

En este sentido, se definen dos tipos de procedimientos: uno informal y otro formal, pero en ambos casos se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, que serán atendidas con rapidez, rigor y confidencialidad.

3.1. Procedimiento informal: en primera instancia, y a través de este camino "extraoficial", se valorará la posibilidad de seguir una vía informal por la que el/a propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. Como el objetivo es conseguir el cese de dicha conducta, a solicitud del trabajador, este procedimiento informal puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio.

3.2. Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio trabajador/a lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:

a. Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio

b. RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe y comunicar los motivos de su decisión al denunciante y a la Comisión de Igualdad del Convenio

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 20 de 30 Página 59 de un total de 70

c. En caso de que RRHH ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. En este sentido, se dará apertura inmediata a un expediente informativo para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos, dándose audiencia a las personas posiblemente relacionadas con el suceso.

d. Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa, que se encargará de la instrucción, y de levantar un informe con las conclusiones

e. Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas que intervengan en el procedimiento (denunciante, denunciado/a, instructor, testigos, etc.) están sujetos al deber de secreto y obligados a mantener la confidencialidad.
f. Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión.

g. La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del Convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.

h. Cuando dicha constatación de los hechos no sea posible, y por tanto no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación durante un periodo razonable de tiempo.

i. La Comisión de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria, en la que se analizarán las medidas de apoyo a la persona acosada.

ARTÍCULO 43º. GARANTÍAS SINDICALES.

Los delegados de empresa y los miembros de los comités de empresa gozarán de las funciones y garantías reconocidas por la Ley a dichos cargos sindicales, sobre la base al título segundo del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley el E.T.

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

ARTÍCULO 44. 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.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 21 de 30 Página 60 de un total de 70

En cualquier caso, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa.

ARTÍCULO 45º. TELETRABAJO.

En desarrollo de lo prevenido en el Artículo 13 LET, y en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas, las empresas podrán libremente pactar con sus plantillas la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Los criterios para la implantación del Teletrabajo deberán ceñirse a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se adoptarán igualmente las especificaciones en materia de Salud Laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar con Microsoft office activo.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada y reposapiés, en las mismas condiciones que en su puesto de trabajo.
- En caso de ser requerido se debe dotar a la persona de los medios para acceder a las aplicaciones informáticas (CRM, ERP, programas informáticos…) necesarios para el correcto cumplimiento de su trabajo.

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente los útiles necesarios para el efectivo cumplimiento del teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio y normas de general aplicación.

SEGUNDA: ADHESIÓN AL ASECLA.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA).

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 22 de 30 Página 61 de un total de 70

Con estaadhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas, incluidos en el ámbito de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

TERCERA: ATRASOS.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales correspondientes al periodo transcurrido desde el 1 de enero de 2025, deberá hacerse en los tres meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTA: LENGUAJE DE GÉNERO.

Todos los términos de este convenio se entienden referidos a hombres y mujeres indistintamente.

QUINTA: GRUPOS PROFESIONALES.

Se mantienen las categorías profesionales y se detallan grupos provisionales, en tanto en cuanto se desarrolla en el Acuerdo Marco de Comercio, el sistema de Grupos Profesionales, el cual nos consta se está elaborando.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Se establecen dos anexos salariales. El primero es de aplicación a los trabajadores/as que se les venían aplicando los convenios de comercio en general, comercio textil y comercio de la Piel. El segundo es de aplicación a los trabajadores que se les venía aplicando el convenio de comercio general y que decidan mantener el derecho que tenían de no trabajar los sábados por la tarde.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-225016 Página 23 de 30 Página 62 de un total de 70

Anexo: Anexo I

ANEXO I

PLUSES DE APLICACIÓN A TODOS LOS ANEXOS

PLUSES	AÑO 2025
COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD	475,78
PLUS DE FRÍO	169,42
PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD	25,00
DIETA COMPLETA	40,20
MEDIA DIETA	15,13
KILOMETRAJE	0,28
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL/ABSOLUTA	22.102,62
PRESTACIÓN POR MUERTE	20.293,80
PLUS TRABAJO EN SÁBADO TARDE	33,30

PLUSES	AÑO 2026
COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD	484,11
PLUS DE FRÍO	175,35
PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD	25,88
DIETA COMPLETA	41,61
MEDIA DIETA	15,66
KILOMETRAJE	0,29
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL/ABSOLUTA	22.876,21
PRESTACIÓN POR MUERTE	21.004,08
PLUS TRABAJO EN SÁBADO TARDE	34,47

PLUSES	AÑO 2027
COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD	491,37
PLUS DE FRÍO	180,61
PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD	26,66
DIETA COMPLETA	42,86
MEDIA DIETA	16,13
KILOMETRAJE	0,30
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL/ABSOLUTA	23.562,50
PRESTACIÓN POR MUERTE	21.634,20
PLUS TRABAJO EN SÁBADO TARDE	35,50

Página 63 de un total de 70
Página 24 de 30
CSV: BOPH-2026-225016
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

Anexo: ANEXOS II, III y IV- Tablas Salariales

ANEXO II. A

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑO 2025

INCREMENTO DEL 2,9% RESPECTO A 2024

GRUPO I		**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
DIRECTOR/A O GERENTE		1.624,05 €	22.736,70 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR		1.541,75 €	21.584,50 €
ENCARGADO/A GENERAL		1.541,75 €	21.584,50 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO		1.365,75 €	19.120,50 €
JEFE/A DE AREA (A):			
	JEFE DE PERSONAL	1.472,28 €	20.611,92 €
	JEFE DE COMPRAS	1.472,28 €	20.611,92 €
	JEFE DE VENTAS	1.472,28 €	20.611,92 €
JEFE/A DE AREA (B):			
	JEFE ADMINISTRATIVO	1.468,96 €	20.565,44 €
	JEFE DE SUCURSAL	1.365,75 €	19.120,50 €
	JEFE DE ALMACÉN	1.365,75 €	19.120,50 €
	JEFE DE SECCIÓN SERVICIOS	1.365,75 €	19.120,50 €
	JEFE DE SUPERMERCADO	1.365,75 €	19.120,50 €
	JEFE DE TALLER	1.345,94 €	18.843,16 €

GRUPO II	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.287,99 €	18.031,86 €
CONTABLE	1.248,31 €	17.476,34 €
DEPENDIENTE	1.241,44 €	17.380,16 €
VIAJANTE	1.241,44 €	17.380,16 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	1.241,44 €	17.380,16 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.241,44 €	17.380,16 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	1.155,98 €	16.183,72 €
CAJERA/O COBRADOR/A	1.155,98 €	16.183,72 €

GRUPO III	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	1.155,98 €	16.183,72 €
AYUDANTE DE OFICIOS	1.155,98 €	16.183,72 €
TELEFONISTA	1.155,98 €	16.183,72 €
MOZO O PEÓN	1.155,98 €	16.183,72 €
VIGILANTE, SERENO, PORTERO	1.155,98 €	16.183,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.155,98 €	16.183,72 €
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	1.155,68 €	16.179,52 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	9,07 €	

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO DE TEXTIL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	**SALARIO ANUAL**
OFICIAL 3ª O AYUDANTE	1.155,98 €	16.183,72 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.328,12 €	18.593,68 €
AYUDANTE DE AUXILIAR DEPENDIENTE	1.155,98 €	16.183,72 €
DIBUJANTE	1.365,75 €	19.120,50 €
AYUDANTE	1.155,98 €	16.183,72 €
DELINIANTE	1.161,51 €	16.261,14 €
ESCAPARATISTA	1.335,14 €	18.691,96 €
SECRETARIO	1.227,25 €	17.181,50 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO GENERAL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	**SALARIO ANUAL**
OFICIAL 3ª	1.155,98 €	16.183,72 €
SECRETARIO	1.281,79 €	17.945,06 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.330,26 €	18.623,64 €
AYUDANTE MERCANTIL	1.250,90 €	17.512,60 €
COBRADOR	1.157,36 €	16.203,04 €
DELINIANTE	1.155,98 €	16.183,72 €
DIBUJANTE Y ESCAPARATISTA	1.250,90 €	17.512,60 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGUO CONVENIO DEL COMERCIO DE LA PIEL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	**SALARIO ANUAL**
DEPENDIENTE MAYOR	1.328,12 €	18.593,68 €
JEFE DE DIVISIÓN	1.345,94 €	18.843,16 €
ASPIRANTE	1.155,98 €	16.183,72 €
AUXILIAR DE CAJA MAYOR	1.155,98 €	16.183,72 €
DIBUJANTE	1.250,90 €	17.512,60 €
ESCAPARATISTA	1.250,90 €	17.512,60 €
AYUDANTE	1.155,98 €	16.183,72 €
DELINIANTE	1.155,98 €	16.183,72 €
PROFESIONAL OFICIAL DE 3ª	1.155,98 €	16.183,72 €
CAPATAZ	1.155,98 €	16.183,72 €

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-225016

ANEXO II. B

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑO 2025

INCREMENTO DEL 2,9% RESPECTO A 2024

GRUPO I	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
DIRECTOR/A O GERENTE	1.490,55 €	20.867,70 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.422,17 €	19.910,38 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.422,17 €	19.910,38 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.290,51 €	18.067,14 €
JEFE/A DE AREA (A):		
JEFE DE PERSONAL	1.409,18 €	19.728,52 €
JEFE DE COMPRAS	1.409,18 €	19.728,52 €
JEFE DE VENTAS	1.409,18 €	19.728,52 €
JEFE/A DE AREA (B):		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.326,53 €	18.571,42 €
JEFE DE SUCURSAL	1.298,17 €	18.174,38 €
JEFE DE SUPERMERCADO	1.298,17 €	18.174,38 €
JEFE DE ALMACÉN	1.298,17 €	18.174,38 €
JEFE DE TALLER	1.279,89 €	17.918,46 €

GRUPO II	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.254,10 €	17.557,40 €
CONTABLE	1.234,86 €	17.288,04 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.217,32 €	17.042,48 €
DEPENDIENTE	1.217,32 €	17.042,48 €
VIAJANTE	1.217,32 €	17.042,48 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	1.217,32 €	17.042,48 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	1.155,98 €	16.183,72 €
CAJERA/O	1.155,98 €	16.183,72 €

GRUPO III	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	1.155,98 €	16.183,72 €
AYUDANTE DE OFICIOS	1.155,98 €	16.183,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.155,98 €	16.183,72 €
TELEFONISTA	1.155,98 €	16.183,72 €
MOZO O PEÓN	1.155,98 €	16.183,72 €
VIGILANTE, SERENO O PORTERO	1.155,98 €	16.183,72 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	9,07 €	
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	1.155,68 €	16.179,52 €

ANEXO III. A

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑO 2026

INCREMENTO DEL 3,5% RESPECTO A 2025

GRUPO I		SALARIO MES	SALARIO ANUAL
DIRECTOR/A O GERENTE		1.680,89 €	23.532,46 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR		1.595,71 €	22.339,94 €
ENCARGADO/A GENERAL		1.595,71 €	22.339,94 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO		1.413,55 €	19.789,70 €
JEFE/A DE AREA (A):			
	JEFE DE PERSONAL	1.523,81 €	21.333,34 €
	JEFE DE COMPRAS	1.523,81 €	21.333,34 €
	JEFE DE VENTAS	1.523,81 €	21.333,34 €
JEFE/A DE AREA (B):			
	JEFE ADMINISTRATIVO	1.520,37 €	21.285,18 €
	JEFE DE SUCURSAL	1.413,55 €	19.789,70 €
	JEFE DE ALMACÉN	1.413,55 €	19.789,70 €
	JEFE DE SECCIÓN SERVICIOS	1.413,55 €	19.789,70 €
	JEFE DE SUPERMERCADO	1.413,55 €	19.789,70 €
	JEFE DE TALLER	1.393,05 €	19.502,70 €

GRUPO II	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.333,07 €	18.662,98 €
CONTABLE	1.292,00 €	18.088,00 €
DEPENDIENTE	1.284,89 €	17.988,46 €
VIAJANTE	1.284,89 €	17.988,46 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	1.284,89 €	17.988,46 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.284,89 €	17.988,46 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	1.221,00 €	17.094,00 €
CAJERA/O COBRADOR/A	1.221,00 €	17.094,00 €

GRUPO III	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	1.221,00 €	17.094,00 €
AYUDANTE DE OFICIOS	1.221,00 €	17.094,00 €
TELEFONISTA	1.221,00 €	17.094,00 €
MOZO O PEÓN	1.221,00 €	17.094,00 €
VIGILANTE, SERENO, PORTERO	1.221,00 €	17.094,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.221,00 €	17.094,00 €
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	1.221,00 €	17.094,00 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	9,58 €	

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO DE TEXTIL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
OFICIAL 3ª O AYUDANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.374,60 €	19.244,40 €
AYUDANTE DE AUXILIAR DEPENDIENTE	1.221,00 €	17.094,00 €
DIBUJANTE	1.413,55 €	19.789,70 €
AYUDANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
DELINIANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
ESCAPARATISTA	1.381,87 €	19.346,18 €
SECRETARIO	1.270,20 €	17.782,80 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO GENERAL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
OFICIAL 3ª	1.221,00 €	17.094,00 €
SECRETARIO	1.326,65 €	18.573,10 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.376,82 €	19.275,48 €
AYUDANTE MERCANTIL	1.294,68 €	18.125,52 €
COBRADOR	1.221,00 €	17.094,00 €
DELINIANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
DIBUJANTE Y ESCAPARATISTA	1.294,68 €	18.125,52 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGUO CONVENIO DEL COMERCIO DE LA PIEL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
DEPENDIENTE MAYOR	1.374,60 €	19.244,40 €
JEFE DE DIVISIÓN	1.393,05 €	19.502,70 €
ASPIRANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
AUXILIAR DE CAJA MAYOR	1.221,00 €	17.094,00 €
DIBUJANTE	1.294,68 €	18.125,52 €
ESCAPARATISTA	1.294,68 €	18.125,52 €
AYUDANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
DELINIANTE	1.221,00 €	17.094,00 €
PROFESIONAL OFICIAL DE 3ª	1.221,00 €	17.094,00 €
CAPATAZ	1.221,00 €	17.094,00 €

ANEXO III. B

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑO 2026

INCREMENTO DEL 3,5% RESPECTO A 2025

GRUPO I	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
DIRECTOR/A O GERENTE	1.542,72 €	21.598,08 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.471,95 €	20.607,30 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.471,95 €	20.607,30 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.335,68 €	18.699,52 €
JEFE/A DE AREA (A):		
JEFE DE PERSONAL	1.458,50 €	20.419,00 €
JEFE DE COMPRAS	1.458,50 €	20.419,00 €
JEFE DE VENTAS	1.458,50 €	20.419,00 €
JEFE/A DE AREA (B):		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.372,96 €	19.221,44 €
JEFE DE SUCURSAL	1.343,61 €	18.810,54 €
JEFE DE SUPERMERCADO	1.343,61 €	18.810,54 €
JEFE DE ALMACÉN	1.343,61 €	18.810,54 €
JEFE DE TALLER	1.324,69 €	18.545,66 €

GRUPO II	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.297,99 €	18.171,86 €
CONTABLE	1.278,08 €	17.893,12 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.259,93 €	17.639,02 €
DEPENDIENTE	1.259,93 €	17.639,02 €
VIAJANTE	1.259,93 €	17.639,02 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	1.259,93 €	17.639,02 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	1.221,00 €	17.094,00 €
CAJERA/O	1.221,00 €	17.094,00 €

GRUPO III	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	1.221,00 €	17.094,00 €
AYUDANTE DE OFICIOS	1.221,00 €	17.094,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.221,00 €	17.094,00 €
TELEFONISTA	1.221,00 €	17.094,00 €
MOZO O PEÓN	1.221,00 €	17.094,00 €
VIGILANTE, SERENO O PORTERO	1.221,00 €	17.094,00 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	9,58 €	
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	1.221,00 €	17.094,00 €

ANEXO IV. A

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑO 2027

INCREMENTO DEL 3% RESPECTO A 2026

GRUPO I		**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
DIRECTOR/A O GERENTE		1.731,32 €	24.238,48 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR		1.643,58 €	23.010,12 €
ENCARGADO/A GENERAL		1.643,58 €	23.010,12 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO		1.455,96 €	20.383,44 €
JEFE/A DE AREA (A):			
	JEFE DE PERSONAL	1.569,52 €	21.973,28 €
	JEFE DE COMPRAS	1.569,52 €	21.973,28 €
	JEFE DE VENTAS	1.569,52 €	21.973,28 €
JEFE/A DE AREA (B):			
	JEFE ADMINISTRATIVO	1.565,98 €	21.923,72 €
	JEFE DE SUCURSAL	1.455,96 €	20.383,44 €
	JEFE DE ALMACÉN	1.455,96 €	20.383,44 €
	JEFE DE SECCIÓN SERVICIOS	1.455,96 €	20.383,44 €
	JEFE DE SUPERMERCADO	1.455,96 €	20.383,44 €
	JEFE DE TALLER	1.434,84 €	20.087,76 €

GRUPO II	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.373,06 €	19.222,84 €
CONTABLE	1.330,76 €	18.630,64 €
DEPENDIENTE	1.323,44 €	18.528,16 €
VIAJANTE	1.323,44 €	18.528,16 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	1.323,44 €	18.528,16 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.323,44 €	18.528,16 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	1.232,33 €	17.252,62 €
CAJERA/O COBRADOR/A	1.232,33 €	17.252,62 €

GRUPO III	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	1.232,33 €	17.252,62 €
AYUDANTE DE OFICIOS	1.232,33 €	17.252,62 €
TELEFONISTA	1.232,33 €	17.252,62 €
MOZO O PEÓN	1.232,33 €	17.252,62 €
VIGILANTE, SERENO, PORTERO	1.232,33 €	17.252,62 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.232,33 €	17.252,62 €
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	1.232,01 €	17.248,14 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	9,67 €	

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO DE TEXTIL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	**SALARIO ANUAL**
OFICIAL 3ª O AYUDANTE	1.232,33 €	17.252,62 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.415,84 €	19.821,76 €
AYUDANTE DE AUXILIAR DEPENDIENTE	1.232,33 €	17.252,62 €
DIBUJANTE	1.455,96 €	20.383,44 €
AYUDANTE	1.232,33 €	17.252,62 €
DELINIANTE	1.238,22 €	17.335,08 €
ESCAPARATISTA	1.423,33 €	19.926,62 €
SECRETARIO	1.308,31 €	18.316,34 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO GENERAL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	**SALARIO ANUAL**
OFICIAL 3ª	1.232,33 €	17.252,62 €
SECRETARIO	1.366,45 €	19.130,30 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.418,12 €	19.853,68 €
AYUDANTE MERCANTIL	1.333,52 €	18.669,28 €
COBRADOR	1.233,81 €	17.273,34 €
DELINIANTE	1.232,33 €	17.252,62 €
DIBUJANTE Y ESCAPARATISTA	1.333,52 €	18.669,28 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGUO CONVENIO DEL COMERCIO DE LA PIEL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	**SALARIO ANUAL**
DEPENDIENTE MAYOR	1.415,84 €	19.821,76 €
JEFE DE DIVISIÓN	1.434,84 €	20.087,76 €
ASPIRANTE	1.232,33 €	17.252,62 €
AUXILIAR DE CAJA MAYOR	1.232,33 €	17.252,62 €
DIBUJANTE	1.333,52 €	18.669,28 €
ESCAPARATISTA	1.333,52 €	18.669,28 €
AYUDANTE	1.232,33 €	17.252,62 €
DELINIANTE	1.232,33 €	17.252,62 €
PROFESIONAL OFICIAL DE 3ª	1.232,33 €	17.252,62 €
CAPATAZ	1.232,33 €	17.252,62 €

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-225016

ANEXO IV. B

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑO 2027

INCREMENTO DEL 3% RESPECTO A 2026

GRUPO I	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
DIRECTOR/A O GERENTE	1.589,00 €	22.246,00 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.516,11 €	21.225,54 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.516,11 €	21.225,54 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.375,75 €	19.260,50 €
JEFE/A DE AREA (A):		
JEFE DE PERSONAL	1.502,26 €	21.031,64 €
JEFE DE COMPRAS	1.502,26 €	21.031,64 €
JEFE DE VENTAS	1.502,26 €	21.031,64 €
JEFE/A DE AREA (B):		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.414,15 €	19.798,10 €
JEFE DE SUCURSAL	1.383,92 €	19.374,88 €
JEFE DE SUPERMERCADO	1.383,92 €	19.374,88 €
JEFE DE ALMACÉN	1.383,92 €	19.374,88 €
JEFE DE TALLER	1.364,43 €	19.102,02 €

GRUPO II	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.336,93 €	18.717,02 €
CONTABLE	1.316,42 €	18.429,88 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.297,73 €	18.168,22 €
DEPENDIENTE	1.297,73 €	18.168,22 €
VIAJANTE	1.297,73 €	18.168,22 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	1.297,73 €	18.168,22 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	1.232,33 €	17.252,62 €
CAJERA/O	1.232,33 €	17.252,62 €

GRUPO III	**SALARIO MES**	**SALARIO ANUAL**
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	1.232,33 €	17.252,62 €
AYUDANTE DE OFICIOS	1.232,33 €	17.252,62 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.232,33 €	17.252,62 €
TELEFONISTA	1.232,33 €	17.252,62 €
MOZO O PEÓN	1.232,33 €	17.252,62 €
VIGILANTE, SERENO O PORTERO	1.232,33 €	17.252,62 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	9,67 €	
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	1.232,01 €	17.248,14 €

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 225 - martes 24 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-225016

Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración de Justicia

Juntas Electorales

NÚMERO: 5310

Junta Electoral de Zona de Huesca

Junta Electoral de Zona

Publicación de los vocales no judiciales de la Junta Electoral de Zona de Huesca

Designación de los vocales no judiciales en la Junta Electoral de Zona de Huesca

Siendo las 13.00 horas, se constituye la Junta Electoral de Zona de Huesca al objeto de dar cumplimiento a lo ordenado en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, con la asistencia de todos y cada uno de los miembros que la integran y que figuran en el encabezamiento, al objeto de tratar los siguientes asuntos:

1. Nombramiento de vocales no judiciales

Se da cuenta de la comunicación recibida de la Junta Electoral Provincial de Huesca relativa al nombramiento de los Abogados en ejercicio D. Alejandro Giménez Planas y Dª. María Fernanda Pérez Serrano, como vocales no judiciales para la Junta Electoral de Zona de Huesca, los cuales han comparecido y manifestado su conformidad y aceptación del cargo para el cual han sido nombrados, por lo que los reunidos, previa deliberación al efecto, y según lo previsto en el art. 11 de la Ley Orgánica 5/1985,de 19 de junio, del Régimen Electoral General, acuerdan por unanimidad:

Primero**.-** Dar posesión como vocales no judiciales de esta Junta Electoral de Zona de Huesca a los Abogados en ejercicio D. Alejandro Giménez Planas y Dª. María Fernanda Pérez Serrano.

Huesca, 23 de noviembre de 2026. La Secretaria, Aranzazu Catalán Hernando.