



Boletín Oficial

Provincia de Huesca

Número 141

Miércoles, 26 de Julio de 2023

Sumario

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

3891.. AYUNTAMIENTO DE HUESCA - SECRETARÍA	8979
3892.. AYUNTAMIENTO DE ALMUNIA DE SAN JUAN	8992
3893.. AYUNTAMIENTO DE BENASQUE	8993
3894.. AYUNTAMIENTO DE BIERGE	8995
3895.. AYUNTAMIENTO DE BINÉFAR	8996
3896.. AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA	8997
3897.. AYUNTAMIENTO DE FONZ	8998
3898.. AYUNTAMIENTO DE JACA	8999
3899.. AYUNTAMIENTO DE LA FUEVA	9006
3900.. AYUNTAMIENTO DE LA FUEVA	9007
3901.. AYUNTAMIENTO DE LASPUÑA	9009
3902.. AYUNTAMIENTO DE MONZÓN - SECRETARIA GENERAL	9010
3903.. AYUNTAMIENTO DE PEÑALBA	9011
3904.. AYUNTAMIENTO DE PERALTA DE CALASANZ	9012
3905.. AYUNTAMIENTO DE PERALTA DE CALASANZ	9013
3906.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	9014
3907.. AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA	9015
3908.. AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA	9016
3909.. AYUNTAMIENTO DE TORRENTE DE CINCA	9017
3910.. AYUNTAMIENTO DE VALFARTA	9019

COMARCAS

3911.. COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO	9020
3912.. COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO	9021
3913.. COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO	9022
3914.. COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO	9023

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

GOBIERNO DE ARAGÓN

3915.. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO - SUBDIRECCIÓN.. PROVINCIAL DE TRABAJO	9025
3916.. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO - SUBDIRECCIÓN.. PROVINCIAL DE TRABAJO	9055

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIOS

3917.. MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN - DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL, INNOVACIÓN Y FORMACIÓN AGROALIMENTARIA	9091
--	------



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE HUESCA

SECRETARÍA

3891

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de información pública, anunciado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca n.º 90, del día 16 de mayo de 2023, queda elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de aprobación del Reglamento de los programas experienciales de empleo y formación del Ayuntamiento de Huesca.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se publica el acuerdo de aprobación definitiva de la norma reglamentaria señalada, cuyo texto íntegro figura en el anexo de este anuncio.

Contra el presente acuerdo, podrá interponerse por los interesados recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Huesca, 25 de julio de 2023. La Alcaldesa, Lorena Orduna Pons.



ANEXO

REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS EXPERIENCIALES DE EMPLEO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE HUESCA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los alumnos/as trabajadores de los programas experienciales de empleo y formación (en adelante PEEF), por sus circunstancias específicas de alumnos/as y trabajadores mantienen una relación de carácter formativo y laboral con el Ayuntamiento de Huesca, con una serie de limitaciones en cuanto a la condición de empleados municipales se refiere.

Estas limitaciones se derivan de las características propias del programa, recogidas en su normativa y de la necesidad de primar al grupo en sus actuaciones antes que a la persona individual. En la práctica esto supone que al alumnado participante no le es de aplicación el Convenio Colectivo que el Ayuntamiento tiene suscrito con su personal.

Por ello, y con el fin de regular y favorecer el mantenimiento de la responsabilidad laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de los PEEF y de conformidad con el 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 el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, aprobado por Resolución de 13 de mayo de 1.997; se establecen las siguientes normas de funcionamiento, de obligado cumplimiento para todos los alumnos/as trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Las normas de este Reglamento son de orden interno y sólo serán de aplicación a los alumnos/as trabajadores de los PEEF del Excmo. Ayuntamiento de Huesca.

CAPÍTULO SEGUNDO.- Normas de acceso y uso del Taller

Artículo 2.- El acceso a cualquiera de las instalaciones está limitado a los alumnos/as trabajadores y al personal docente y directivo de los programas experienciales de empleo y formación.

Plaza de la Catedral 1, 22002 Huesca CIF P2217300I
Registro de las Entidades Locales Número 01221259 Teléfono (974) 29 21 00 Fax (974) 29 21 63
www.huesca.es



Artículo 3.- El uso de las instalaciones y ámbitos de trabajo queda restringido exclusivamente a las actividades formativas o laborales relacionadas con los programas experienciales de empleo y formación, quedando excluida toda actividad particular o privada, bajo posible sanción.

Artículo 4.- La entrada a las instalaciones queda restringida al horario establecido por el personal docente y directivo de los programas experienciales de empleo y formación, no pudiendo acceder al mismo fuera del horario indicado, salvo autorización expresa del personal responsable.

Asimismo, el personal docente será el encargado de comprobar diariamente que, una vez finalizada la jornada laboral, todos los alumnos/as trabajadores y el resto del personal han abandonado las instalaciones, así como que todos los accesos a las instalaciones han quedado debidamente cerrados (puertas, ventanas).

Artículo 5.- El uso de las instalaciones es exclusivamente académico y profesional, por lo que no se permite, por ningún motivo, la entrada de acompañantes, salvo autorización expresa y por escrito del personal docente o directivo.

Artículo 6.- Queda prohibida la entrada a las aulas o instalaciones con animales, alimentos, bebidas y objetos que no sean de trabajo, salvo autorización expresa.

Artículo 7.- Quedan estrictamente prohibidos los juegos de azar en las instalaciones.

Artículo 8.- Se prohíbe la entrada a toda persona que se encuentre en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier tipo de droga que afecte a sus sentidos.

Artículo 9.- Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo de los programas, queda totalmente prohibido fumar, comer e ingerir bebidas, así como el uso del móvil dentro de las instalaciones. A los efectos de localización de los alumnos/as trabajadores, se facilitarán los números de teléfono del PEEF.

Podrán habilitarse lugares de descanso, para la pausa laboral permitida, en los que podrá autorizarse la comida o bebida. En ningún caso se permitirán bebidas alcohólicas.



CAPÍTULO TERCERO.- Normas de Seguridad

Artículo 10.- Para el uso de cada máquina o equipo, deberán observarse las medidas de seguridad indicadas por el personal docente.

El/la docente, a su vez, deberá considerar las sugerencias del técnico responsable del Ayuntamiento, y será el responsable de la observancia de las medidas de seguridad y del buen uso de las máquinas y equipos (dentro de su grupo) cuando él/ella esté presente. En caso de que durante el horario de clase el/la docente no se encuentre presente, los alumnos/as trabajadores no podrán hacer uso de las instalaciones, ya que no cuenta con las indicaciones y normas de seguridad necesarias para evitar cualquier percance. Sólo será posible que el alumno trabaje en el Taller sin la presencia del maestro, cuando se hubiese acordado previamente todo lo relativo al correcto desempeño de la actividad.

Artículo 11.- El orden de utilización de cada máquina o equipo se establecerá por el personal docente correspondiente.

Artículo 12.- En caso de deterioro, inhabilitación o extravío de alguna máquina o equipo o de sus piezas, el alumno/a trabajador deberá comunicarlo al personal docente para su reparación. Cuando dicho deterioro, inhabilitación o extravío se deba al uso inadecuado, el responsable del mismo quedará obligado a su reparación o reposición.

Artículo 13.- Las máquinas deberán estar encendidas únicamente durante su uso, y bajo la vigilancia del personal docente o del técnico responsable del Ayuntamiento, quedando estrictamente prohibido dejar encendidas las máquinas cuando el usuario no se encuentre en su puesto de trabajo.

Es responsabilidad de los docentes, comprobar que las máquinas que no estén en uso se encuentren apagadas.

Artículo 14.- No está permitido el préstamo de herramientas, máquinas o equipos a los alumnos/as trabajadores de los PEEF, para su uso privado.

Artículo 15.- Por lo que se refiere al uso de las instalaciones en general, queda estrictamente prohibido jugar, observar comportamientos violentos, maltratar las instalaciones, lanzar objetos o propiciar cualquier situación análoga que ponga en riesgo las instalaciones y la seguridad de los usuarios.



Cualquier deterioro en las instalaciones, quedará sujeto a la sanción correspondiente, así como, en su caso, al pago de los daños. Para cualquier comportamiento que se produzca dentro de las instalaciones, y no aparezca regulado en el Reglamento, el personal docente tiene autorización para pedir al alumno/a trabajador correspondiente que abandone el lugar.

Artículo 16.- De conformidad con la Ley 11/1986 de 20 de marzo, de Patentes de Invención y Modelos de Utilidad (en concreto el art. 15 sobre invenciones laborales): «Las invenciones, realizadas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o relación de trabajo o de servicios con la empresa, que sean fruto de una actividad de investigación (explícita o implícitamente) constitutiva del objeto de su contrato, pertenecen al empresario.

El trabajador, autor de la invención, no tendrá derecho a una remuneración suplementaria por su realización, excepto si su aportación personal a la invención y la importancia de la misma para la empresa exceden de manera evidente del contenido explícito o implícito de su contrato o relación de trabajo.»

Artículo 17.- Queda totalmente prohibido el uso de vehículos particulares durante la jornada laboral.

Artículo 18.- Para el uso de cualquier máquina y equipo en general, los alumnos/as trabajadores deberán tener conocimientos y entrenamiento previo, siendo responsabilidad del personal docente explicar las normas básicas de seguridad a los alumnos/as trabajadores, al inicio del programa.

Cuando el usuario desconozca las medidas básicas de seguridad o el funcionamiento de las máquinas o herramientas, será su responsabilidad pedir asesoría al responsable o al técnico del Ayuntamiento.

Artículo 19.- Se deberá hacer uso de la indumentaria y equipo de protección, así como observar las medidas de seguridad concretas, para cada puesto de trabajo.

Artículo 20.- En caso de accidente o percance de cualquier tipo, se deberá acudir inmediatamente a un centro médico (mutua de accidentes adjudicataria del Servicio de Vigilancia de la Salud de la Corporación), dando aviso al personal docente y directivo de los PEEF, y al responsable del Ayuntamiento.

Artículo 21.- Cualquier accidente o percance derivado de la inobservancia de las medidas básicas de seguridad del Taller, será responsabilidad exclusiva del usuario.



Artículo 22.- Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al monitor responsable, al objeto de confirmar la existencia de un accidente laboral. Él/ella determinará los trámites a realizar para recibir la atención médica adecuada. Después, avisar a la dirección del PEEF, puesto que tras cada accidente hay que rellenar un impreso de investigación del mismo. Además, si no se puede determinar la existencia de dicho accidente, el alumno trabajador se podría quedar sin asistencia médica, o tendría que abonar el mismo los gastos. Si el accidente requiriese de atención en la empresa adjudicataria del Servicio de Vigilancia de la Salud de la Corporación, se debe recoger el parte entregado para presentarlo en la oficina del PEEF o, en todo caso, al monitor responsable.

Artículo 23.- Si se sufre un accidente fuera del horario de trabajo, debe acudir a la Seguridad Social o al facultativo que corresponda, como cualquier persona que no pertenece al PEEF.

CAPÍTULO CUARTO.- Deberes y Responsabilidades

Artículo 24.- Es responsabilidad de los docentes:

- Dar a conocer a los alumnos/as trabajadores las medidas básicas de seguridad, así como los requisitos y normas reguladoras del PEEF.
- Comprobar que sus alumnos/as trabajadores observan las medidas básicas de seguridad.
- Asistir a los alumnos/as trabajadores, en caso de dudas.
- Velar por la asistencia y el correcto comportamiento de los alumnos/as trabajadores durante el desarrollo de los PEEF.
- Garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento por sus alumnos/as trabajadores.
- Impartir los conocimientos propios del perfil profesional.
- Organizar los trabajos a realizar según proyecto aprobado.
- Seleccionar los materiales a utilizar durante la formación y la ejecución.
- Controlar el cumplimiento del horario y la asistencia.
- Prospeccionar el mercado laboral para lograr la inserción.



- Todas aquellas funciones que se le atribuyan por ley, y se deduzcan del presente Reglamento.

Artículo 25.- Es responsabilidad de los alumnos/as trabajadores de los PEEF:

- La asistencia a las clases y cumplimiento de su jornada laboral, atendiendo a las funciones del puesto de trabajo concreto como alumno/a trabajador.
- El cumplimiento del presente Reglamento.
- La observancia de las medidas básicas de seguridad para el uso de las máquinas, equipos e instalaciones.
- El uso adecuado de las máquinas e instalaciones en general.
- El deber de obediencia y respeto al personal docente y directivo.
- El respeto hacia sus compañeros/as, al objeto de garantizar la adecuada convivencia y funcionamiento del PEEF.
- El aprovechamiento de los conocimientos, actividades y recursos que les brinda el programa.

CAPÍTULO QUINTO.- Horarios y Permisos Remunerados

Artículo 26.- El horario estipulado será, con carácter general, el siguiente:

- De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Pudiéndose variar en función de las necesidades del PEEF y previa comunicación y acuerdo por parte de las partes implicadas.

Se permite una única pausa laboral de 20 minutos, de 11:00 a 11:20 horas.

Artículo 27.- El alumno/a trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el



alumno/a trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Administración pasar al alumno trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de que el alumno trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Administración.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las alumnas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, siempre y cuando se justifique debidamente que la pareja no disfruta de dicho permiso simultáneamente.

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 28.- Toda ausencia deberá ser justificada y guardar relación con alguno de los supuestos previstos en el artículo anterior.



El incumplimiento de la obligación de justificar la ausencia conllevará la consideración de la misma como absentismo y por tanto el correspondiente descuento en los haberes.

Cualquier incidencia relacionada con faltas por motivos de salud deberá ser acreditada por un facultativo. No se contemplan permisos específicos por acompañamiento a visitas médicas de familiares de los alumnos/as trabajadores, excepto para acompañar a:

- hijos e hijas menores de edad de familias monomarentales y monoparentales.
- hijos e hijas menores de edad de familias cuyo padre/madre, se encuentre ausente en dicho momento.

Por deber inexcusable se entiende: citación judicial, citación de la agencia tributaria, renovación del carné de conducir, DNI y Pasaporte.

CAPÍTULO SEXTO.- Régimen Disciplinario

Artículo 29.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de los PEEF, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus alumnos/as trabajadores y de la Administración promotora.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual tendrán el siguiente tratamiento:

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

2.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Administración al interesado/a.

Artículo 30.- La tipificación de las faltas será la siguiente:

a) Faltas Leves.- Se considerarán faltas leves:

1.- La impuntualidad no justificada, en la entrada o la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.



3.- La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha notificación.

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

5.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

6.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

b) Faltas Graves.- Se considerarán faltas graves:

1.- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

3.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que hayan tenido incidencia en la Seguridad Social.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

6.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la Administración, causen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Administración o comporten riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7.- La falta de comunicación a la Administración de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se haya derivado un perjuicio grave a la Administración.



8.- La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Administración para los que no se esté autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Administración.

10.- La embriaguez habitual en el trabajo.

11.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Administración.

12.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

13.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

14.- Las ofensas verbales o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

15.- La repetición de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

c) Faltas Muy Graves.- Se considerarán faltas muy graves:

1.- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un período de un mes.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Administración, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Administración.

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

5.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Administración.



6.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Administración.

8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

11.- El acoso sexual.

12.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Artículo 31.- Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por Faltas Leves.- Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por Faltas Graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por Faltas Muy Graves.- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y despido disciplinario.

En el supuesto de sanción por falta muy grave que conlleve la sanción de despido disciplinario, el Alcalde, como órgano con potestad para proceder a la rescisión de la relación contractual, solicitará el correspondiente informe al departamento de Recursos Humanos, quien con los informes emitidos desde la dirección y desde el Técnico municipal responsable del programa, realizará la propuesta correspondiente por aplicación de lo establecido en estas normas de funcionamiento.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.



CAPÍTULO SÉPTIMO.- Otras normas

Artículo 32.- Todos los días se deberá firmar en el parte semanal de asistencia a la entrada y en el parte diario a la salida.

Artículo 33.- Si se llega con retraso, el monitor responsable lo dejará reflejado en la hoja de incidencias donde se lleva el seguimiento individualizado de cada alumno trabajador.

En caso de retraso sin causa justificada en la hora de inicio de la jornada de más de quince minutos, el alumno trabajador no podrá incorporarse a la actividad que se esté realizando por lo que tendrá naturaleza de absentismo y le será practicado el correspondiente descuento.

Artículo 34.- Cuando no se pueda asistir al trabajo por estar enfermo, hay que avisar por teléfono al PEEF y traer la baja médica; el cuarto día se debe presentar el primer parte de confirmación y después el parte semanalmente. Siempre que se tenga un parte de confirmación, debe ser entregado en la oficina del PEEF, o, en todo caso, al monitor responsable. En el caso de que no se precise baja médica y se produzca falta, siempre debe de presentarse parte facultativo que justifique dicha ausencia.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Reglamento de la Escuela Taller y del Taller de Empleo del Ayuntamiento de Huesca.

DISPOSICIÓN FINAL

De acuerdo con lo establecido en los artículos 70.2º y 65.2º de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el presente Reglamento entrará en vigor a los quince días hábiles, contados a partir de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, una vez aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS
AYUNTAMIENTO DE ALMUNIA DE SAN JUAN

3892

ANUNCIO

Extracto de la Resolución de Alcaldía 103/2023, de 24 de julio de 2023:

“A la vista de la próxima celebración de las Fiestas Patronales 2023, desde el 23 al 28 de agosto, ambos inclusive.

Considerando que dicha actividad es, entre otros, de tipo musical, lo que puede afectar a la convivencia ciudadana en materia de ruidos durante su celebración.

Vistas las competencias que me otorga el artículo 25.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 11/2005, de 28 de diciembre, reguladora de los espectáculos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos de Aragón,

RESUELVO

PRIMERO. Suspender los objetivos de calidad acústica dentro el casco urbano de Almunia de San Juan, desde las 15 horas del 23 de agosto de 2023, a las 23:59 horas del 28 de agosto de 2023.

SEGUNDO. Someterlo a información pública por 15 días hábiles, mediate publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y en el Tablón de Anuncios.”

Lo que se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento durante un plazo de 15 días hábiles, durante el cual podrán presentarse por aquellos que se consideren afectados las alegaciones que estimen pertinentes.

Almunia de San Juan, 24 de julio de 2023. El Alcalde, Carlos Bardina Bruguera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BENASQUE

3893

ANUNCIO

Por el Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Benasque se ha adoptado la Resolución de Alcaldía n.º 2023-893, de fecha 24 de julio de 2023, por la que se aprueba inicialmente Estudio de Detalle:

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Presentada documentación por la arquitecta Blanca Rupérez Cerqueda, en representación de Bernardo Pujol Galofre y de Diego González, por este Ayuntamiento, a los efectos de concretar la ordenación detallada en suelo urbano se está tramitando la aprobación del siguiente Estudio de Detalle:

Tipo de instrumento: Estudio de Detalle

Ámbito: Parcela 26. "Prado Barranco". Cerler, Benasque, Huesca.

Instrumento que desarrolla: Plan Parcial de Cerler

Objeto: Definición de alineaciones, rasantes y Áreas de Movimiento y condiciones volumétricas

Clasificación del suelo: Urbano

Visto el documento ESTUDIO DE DETALLE de DEFINICIÓN DE ALINEACIONES, RASANTES, AREAS DE MOVIMIENTO Y CONDICIONES VOLUMETRICAS. PARCELA 26. PRADO BARRANCO. CERLER. BENASQUE . HUESCA. Redactado por la arquitecta Blanca Rupérez Cerqueda.

Visto el informe del arquitecto asesor municipal, Sixto Marín Gavín, de fecha 24 de julio de 2023.

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con los artículos 30.1.o) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón y 68.1 del Texto Refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por el Decreto-Legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar inicialmente el Estudio de Detalle de DEFINICIÓN DE ALINEACIONES, RASANTES, AREAS DE MOVIMIENTO Y CONDICIONES VOLUMETRICAS. PARCELA 26. PRADO BARRANCO. CERLER. BENASQUE. HUESCA. Redactado por la arquitecta Blanca Rupérez Cerqueda.

SEGUNDO. Abrir un período de información pública de un mes, mediante anuncio en el *Boletín Oficial de Aragón*, sección Huesca, y en el Diario del Altoaragón, durante el cual podrá consultarse toda la documentación relacionada con el Estudio de Detalle, y podrán presentarse tanto alegaciones como sugerencias, informes y documentos complementarios de cualquier tipo.

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

TERCERO. Notificar personalmente a los propietarios y demás interesados directamente afectados por el Estudio de Detalle.



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.1 del Texto Refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, se somete el expediente a información pública por el plazo de un mes desde la publicación del anuncio de la aprobación inicial en la sección provincial correspondiente del *Boletín Oficial de Aragón*, en uno de los periódicos de mayor circulación de la Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://benasque.sedelectronica.es>].

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

Benasque, 25 de julio de 2023. El Alcalde Presidente, Manuel Mora Bernat.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BIERGE

3894

ANUNCIO

Transcurrido el plazo de exposición al público del Expediente n.º 9 de Modificación de Créditos del Presupuesto General para 2023, bajo la modalidad de suplemento de crédito, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 124, de fecha 3 de julio de 2023, sin que se hayan formulado reclamaciones contra el mismo, queda aprobado definitivamente, y cuyo resumen por capítulos el siguiente:

3420	21000	10.000
4320	13100	1.200
9200	22799	5.000

Se financia con:

87000	16.200
-------	--------

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de Haciendas Locales y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presenta resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede 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 acuerdo. Todo ello, sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Bierge, 25 de julio de 2023. El Alcalde, César Sánchez Lafarga.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BINÉFAR

3895

ANUNCIO

La Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, mediante Resolución número 2023/1265, de fecha 21 de julio y en los términos que en ella se contienen, ha efectuado a favor de los siguientes concejales las delegaciones que a continuación se indican:

Educación, Sanidad, Festejos y Actos Populares: D. Cesar Enrique Pardos Molina.

Servicios, Medio Ambiente y Turismo: D. Sergio Serra Arias.

Cultura y Deportes: D.^a Beatriz Oliván Romeu.

Hacienda, Obras y Urbanismo : D. José Miguel Burillo Julian.

Bienestar Social, Juventud, Transformación Digital, Régimen Interior y Personal: D.^a Beatriz Isabel de Pano Benabarre.

Fomento y Desarrollo: D. Miguel Angel Pascual Marías.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Binéfar, 24 de julio de 2023. La Alcaldesa, Patricia Rivera Escuder.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA

3896

CORRECCIÓN DE ERRORES

Corrección de errores del anuncio publicado en Boletín Oficial de la Provincia de Huesca n.º 133 de fecha 14 de julio de 2023, relativo a notificación colectiva y anuncio de exposición pública y periodo voluntario de cobranza de la Tasa por Suministro de Agua correspondiente al 2.º trimestre de 2023.

Dónde dice:

“Exposición pública El Padrón de Suministro de Agua se encuentra expuesto al público por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia”.

Debe decir:

“Exposición pública El Padrón de Suministro de Agua se encuentra expuesto al público por término de VEINTE días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, según lo establecido en el art. 83 y art. 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas”.

Boltaña, 24 de julio de 2023. El Alcalde, José M.ª Giménez Macarulla.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FONZ

3897

ANUNCIO

De conformidad con la Resolución de Alcaldía de fecha 24 de julio de 2023, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del concurso para arrendamiento de tres viviendas, conforme a los siguientes datos:

1. Objeto del concurso. Arrendamiento del siguiente bien inmueble:

Referencia catastral	3447828BG7534E0001XZ
Localización	Avenida Sierras, nº 1, Fonz
Año de Construcción:	1965. Rehabilitadas en 2022

2. El plazo para la presentación de ofertas será de 20 días naturales desde el siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente anuncio.

3. Modalidad de presentación: Las ofertas se presentarán en el Ayuntamiento de Fonz, en horario de 10.00 a 14.00 horas.

Lugar de presentación:

1. Dependencia: Oficinas municipales
2. Domicilio: Plaza Mayor, 3
3. Teléfono: 974412001
4. Localidad y código postal: Fonz, 22422.

Las proposiciones podrán también presentarse en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. El pliego de condiciones se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales y en la sede electrónica del Ayuntamiento [dirección <https://fonz.sedipualba.es/>]

Fonz, 24 de julio de 2023. La Alcaldesa, Maria Clusa Planisolis.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE JACA

3898

ANUNCIO

Mediante Resolución de la Alcaldía núm. 2023-2907 de fecha 21 de julio de 2023, se aprueban las bases reguladoras para la creación de una bolsa de empleo de la categoría de operadores de planta de la estación de tratamiento de agua potable y/o la estación depuradora de aguas residuales de Jaca, cuyo texto literal es el siguiente:

CONVOCATORIA DE CONCURSO-OPOSICIÓN PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE LA CATEGORÍA DE OPERADORES DE PLANTA DE LA ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE Y/O LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE JACA.

La Alcaldía-Presidencia acordó convocar Concurso - Oposición para la creación de una Bolsa de trabajo para la contratación con carácter temporal, de OPERADORES DE PLANTA DE LA ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE Y/O LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE JACA, con el objeto de cubrir las necesidades que vayan surgiendo, relativas a sustituciones de licencias, bajas, etc., durante 3 años con la posibilidad de prorrogar la presente bolsa en tanto no se cree nueva Bolsa de Empleo de dicha categoría.

La presente convocatoria se atenderá a las siguientes CLAUSULAS:

PRIMERA: Denominación y características de la plaza convocada.

Denominación de las Plazas: OPERADORES DE PLANTA

Sistema de provisión: LIBRE

SEGUNDA: Requisitos que deben cumplir los aspirantes.

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos referidos al último día de plazo de presentación de instancias:

a) Tener la nacionalidad española.

También podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas:

A1.- Los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea.

A2. El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.

A3.- Las persona incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.



b) Tener cumplidos dieciséis años de edad.

c) Estar en posesión, o en condiciones de obtener, el título de Graduado escolar o equivalente. En el caso de las titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión, o en condiciones de obtener credencial que acredite su homologación.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.

En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

f) Estar en posesión del permiso de conducir "B".

TERCERA: Solicitudes: Forma y plazo de presentación.

Las instancias solicitando tomar parte en el proceso selectivo se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Jaca, presentándose en el Registro de Entrada del Ayuntamiento, durante el plazo de veinte días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el "Boletín Oficial de Huesca". En la solicitud los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria, con referencia siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, y que se comprometen, en caso de ser propuestos para el correspondiente nombramiento, a prestar juramento o promesa de acuerdo con el Real Decreto 707/79 de 5 de abril.

Las bases íntegras se publicarán en el B.O.P. y Tablón de Edictos de la Corporación.

A la instancia se acompañará:

a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

b) Resguardo acreditativo de haber abonado los derechos de examen, que se fijan en la cantidad de 16,5 euros y se ingresaran en la Caja de la Corporación, bien en metálico, a través de giro postal o telegráfico ó en la C/C 20852358960300123120 de IBERCAJA, haciendo constar su objeto en el correspondiente impreso, con las siguientes excepciones:

- Los aspirantes desempleados presentarán certificado expedido por el INAEM, que justifique esa situación con fecha dentro del plazo de presentación de solicitudes.
- Los aspirantes perceptores del ingreso Aragonés de Inserción deberán aportar copia compulsada de la Resolución de concesión del Ingreso Aragonés de Inserción expedida por el IASS.
- Los aspirantes miembros de familia numerosa abonarán el 50% de la cuota indicada, aportando dicho justificante además de la copia compulsada del título de familia numerosa.
- Los aspirantes discapacitados abonarán el 33% de la cuota indicada, aportando dicho justificante además de la copia compulsada del certificado que acredite el grado de minusvalía expedido por el IASS.

**CUARTA:** Admisión de los aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos, así como la composición del Tribunal. La resolución se publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, con expresión del plazo de subsanación de errores que se conceda a los aspirantes, excluidos, y determinando lugar y fecha del comienzo de los ejercicios y orden de actuación.

Esta publicación será determinante del comienzo de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

En el supuesto de que no existieran reclamaciones contra la lista publicada, se entenderá elevada a definitiva sin necesidad de nueva publicación.

QUINTA: Tribunal.

El Tribunal calificador estará constituido de conformidad con lo establecido en el art. 60 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Los componentes del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurran las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Todos los componentes del Tribunal deberán tener el mismo nivel de titulación o superior al requerido en la presente convocatoria. El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus componentes, siendo imprescindible en todo caso del Presidente y Secretario.

El Tribunal podrá nombrar asesores que 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 la Alcaldía y estarán sujetos a idéntico régimen de abstención y recusación que el previsto para los miembros del Tribunal; podrán percibir las asistencias previstas para los mismos en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

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

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

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 podrá actuar alternativamente.

El Tribunal podrá requerir en cualquier momento al candidato para que acredite su personalidad. Igualmente el Tribunal queda autorizado para resolver las incidencias que se produzcan.

SEXTA: PROCESO DE SELECTIVO.**FASE DE OPOSICIÓN**

Ejercicios de la Oposición. Serán dos de carácter obligatorio y eliminatorio.



Primer Ejercicio. Consistirá en contestar, por escrito, a un cuestionario de un mínimo de 25 preguntas relacionadas con las funciones propias de las estaciones potabilizadora y/o depuradora de agua.

Segundo ejercicio. Consistirá en la realización de una o varias pruebas prácticas relacionadas con las funciones correspondientes al puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

Se valorará la preparación de los aspirantes en relación con el trabajo a desarrollar.

Todos los ejercicios serán eliminatorios y calificados cada uno de ellos, hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos. La puntuación de cada aspirante, en los diferentes ejercicios, será la media aritmética de las calificaciones de todos los miembros del Tribunal asistente a la sesión.

Los ejercicios de la fase de Oposición podrán ser realizados en una sola jornada o en varias sucesivas o no, según disponga el Tribunal Calificador, sin que en ningún caso pueda transcurrir más de treinta días entre la celebración del primer ejercicio y el último.

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas en el mismo día en que se acuerden y serán expuestas en el Local donde se haya celebrado la prueba.

La calificación final del proceso selectivo, vendrá determinada por la suma de las puntuaciones de ambos ejercicios, y se hará pública en el Local donde se haya celebrado la última prueba, siendo seleccionados los aspirantes que obtengan las máximas puntuación.

FASE DE CONCURSO

Aquellos aspirantes que superen la fase de oposición pasarán a la fase de Concurso en la que se valorarán los méritos aportados con las siguientes puntuaciones:

* Formación. Se valorarán, hasta un máximo de 2,0 puntos los cursos, cursillos o seminarios relacionados con el ciclo integral del agua o con el mantenimiento de equipos electromecánicos:

- a) de 1 a 19 h de duración: 0,025 puntos por curso
- b) de 20 a 39 h de duración: 0,05 puntos por curso
- c) de 40 a 60 h de duración: 0,1 puntos por curso
- d) de 61 a 100 h de duración: 0,2 puntos por curso
- e) de 101 hs a 300 h de duración: 0,3 puntos por curso
- f) de más de 300 h de duración: 0,5 puntos por curso

Sólo se valorarán los cursos de formación impartidos por el propio Ayuntamiento o impartidos u homologados por Centros de Formación de Funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas (INAP, IAAP o análogos), por Centros Docentes dependientes del Ministerio o Departamentos Autonómicos de Educación, por Universidades, colegios profesionales, por el INEM, INAEM o equivalente y los cursos incluidos en los Planes de Formación de los Acuerdos de Formación Continua para las Administraciones Públicas siempre que en todo caso hayan versado sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias del puesto solicitado.

En todo caso el contenido estará directamente relacionado con el puesto de trabajo estimado así por el Tribunal.



No serán objeto de valoración las titulaciones académicas oficiales ni cursos de doctorado ni asignaturas que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica oficial.

* Experiencia. Se valorarán los servicios prestados en Estaciones de Tratamiento de Agua Potable o Estaciones de Depuración de Aguas Residuales, en plaza igual o análoga especialidad (operador de planta) a la que se opta de la siguiente manera, hasta un máximo de 3,0 puntos:

0,15 puntos por mes de servicios prestados en Estaciones de Tratamiento de Agua Potable o Estaciones de Depuración de Aguas Residuales.

La calificación final del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y en la fase de concurso, y se hará pública en el Local donde se haya celebrado la última prueba.

SÉPTIMA: Propuesta de Contratación.

Concluidas las pruebas, y hecha pública la relación de seleccionados por siguiente orden:

Primero los aspirantes que hayan superado los dos ejercicios por orden de mayor a menor puntuación y después los aspirantes que hayan superado el primer ejercicio por orden de mayor a menor puntuación, el Tribunal elevará dicha relación, junto con el acta de la última sesión, al órgano correspondiente que efectuará la contratación según las necesidades del servicio, procediéndose a la misma por el orden de puntuación obtenida.

Los aspirantes que formen parte de la bolsa proveeran con carácter temporal, puestos que pudieran quedar vacantes de igual o inferior categoría de la plaza convocada hasta su cobertura reglamentaria, así como para cubrir puestos temporalmente en casos de bajas, ausencias, etc... de sus titulares, por el tiempo que duren estas. Esta bolsa tendrá vigencia durante el plazo de tres años, prorrogables, desde su creación siempre que no se haya efectuado nueva convocatoria y el aspirante siga reuniendo las condiciones exigidas en la convocatoria.

OCTAVA: Presentación de documentos y Contratación

Los aspirantes seleccionados aportarán ante la Corporación, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria en el momento del llamamiento.

- a) Documento nacional de Identidad.
- b) Certificado médico.
- c) Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad.
- d) Fotocopia compulsada del título académico y permiso de circulación exigido.

Cumplidos los requisitos precedentes, el órgano competente efectuará la contratación del aspirante de acuerdo con el orden establecido en la base Séptima, de acuerdo con las necesidades de personal en existentes en cada momento en el Ayuntamiento de Jaca.

NOVENA: Legislación aplicable.

Esta convocatoria se rige: por este pliego de bases; Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local; 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, Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; 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 ; Real Decreto 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que deben ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Contra las presentes bases, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, que ponen fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado. Si opta por interponer recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se hay producido su desestimación por silencio.

Jaca, 24 de julio de 2023. El Alcalde, Carlos Serrano Pérez.

Anexo: Programa de la fase de oposición para crear una bolsa de empleo de OPERADORES DE PLANTA DE LA ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE Y/O LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES del Ayuntamiento de Jaca.

BLOQUE 1: PARTE GENERAL

1. La Constitución Española de 1978. Principios. Derechos fundamentales y libertades públicas.
2. La organización territorial del Estado en la Constitución. Las Comunidades Autónomas. La Administración Local.
3. El Municipio: Estructura organizativa básica del Ayuntamiento de Jaca.
4. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración.
5. Real Decreto 3/2023, de 10 de enero, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de la calidad del agua de consumo, su control y suministro. Artículo 2. Definiciones.
6. Real Decreto-ley 11/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas aplicables al tratamiento de las aguas residuales urbanas. Artículo 2. Definiciones.

BLOQUE 2: PARTE ESPECIFICA

1. Protección individual: Equipos de de protección individual. Obligaciones del empresario. Obligación del trabajador. Utilización y mantenimiento de E.P.I.s. Protecciones colectivas: concepto y tipos. Prevención de riesgos laborales en el mantenimiento de instalaciones de tratamiento de agua.
2. Manipulación y almacenamiento de productos químicos para el tratamiento del agua. Riesgos derivados de esta actividad.
3. Conocimientos básicos sobre:
 - Fontanería: Materiales y herramientas. Reparaciones habituales en la conservación de edificios.
 - Pintura: Conceptos fundamentales. Clasificación. Herramientas y materiales. Preparación de superficies.



- Limpieza de edificios e instalaciones industriales
- Albañilería: Tipos de materiales y herramientas. Reparaciones más frecuentes en la conservación de edificios.
- Jardinería: Mantenimiento de pradera de césped, poda y pequeñas reparaciones en el sistema de riego.
- Mantenimiento de equipos electromecánicos: Principios de funcionamiento, componentes, mantenimiento y reparación. Principios básicos de Seguridad en Máquinas
- Conocimientos prácticos de los entornos Windows y Android: Manejo general, administrador de archivos, administrador de impresoras. Conceptos de proceso de textos y hojas de cálculo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LA FUEVA

3899

ANUNCIO

DOCUMENTO AVANCE Y DOCUMENTO INICIAL ESTRATÉGICO DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA DEL MUNICIPIO DE LA FUEVA (HUESCA)

Mediante Providencia de Alcaldía de fecha 14 de julio de 2023, se acordó someter a exposición pública el Documento Avance y el Documento Inicial Estratégico del Plan General de Ordenación Urbana de La Fueva, al objeto de que en un plazo de un MES desde su publicación en el Boletín Oficial de Aragón, en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y en el Periódico Heraldo de Aragón, se puedan formular sugerencias y, en su caso, otras alternativas, por cualquier persona.

El Documento Avance y el Documento Inicial Estratégico podrán ser examinados en las dependencias municipales. Asimismo, estará a disposición en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección: <https://lafueva.sedipualba.es>].

La Fueva, 18 de julio de 2023. El Alcalde, Jesús Solano Angulo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LA FUEVA

3900

ANUNCIO

Por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Fueva (Huesca) de fecha 17 de julio de 2023, se aprobó la **suspensión** potestativa del otorgamiento de licencias de parcelación, edificación, demolición y de actividad clasificada en Suelo No Urbanizable, salvo para uso agroganadero, y en Suelo Urbano No Consolidado, en aquellas Zonas en que se prevé su desarrollo mediante Unidades de ejecución, en orden a proceder al estudio y formación del Plan General de Ordenación Urbana de La Fueva.

Lo que se publica a los efectos del artículo 143 del Reglamento de desarrollo parcial de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística, en materia de organización, planeamiento urbanístico y régimen especial de pequeños municipios, aprobado por Decreto 52/2002, de 19 de febrero, del Gobierno de Aragón. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento de La Fueva : <https://lafueva.sedipualba.es>

Acuerdo de suspensión del otorgamiento de Licencias de Parcelación, Edificación, Demolición y de Actividad Clasificada en el término municipal de La Fueva.

Considerando la necesidad de este municipio de La Fueva de dotarse de un instrumento de ordenación integral que clasifique el suelo para el establecimiento del régimen jurídico correspondiente y que defina los elementos fundamentales de la estructura general adoptada para la ordenación urbanística del territorio, se considera necesario efectuar la elaboración y posterior aprobación del Plan General de Ordenación Urbana del municipio de La Fueva.

Visto que mediante Sentencia n.º 47/2023, de 2 de febrero del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, se estimó el Recurso Contencioso-Administrativo, Procedimiento ordinario 686/2021, interpuesto por SolarWind Power Spain, S.L., Clere Ibérica, S.L.U. y Ride With U.S., S.L. contra el Acuerdo inicial del segundo Documento del Plan General de Ordenación Urbana de La Fueva y la suspensión cautelar del otorgamiento de licencias de parcelación edificación, demolición y de actividad en todo el término municipal aparejada a dicha aprobación inicial, anulando dicho acuerdo.

Dado que la Sentencia n.º 47/2023, de 2 de febrero concluía que “Por tal motivo procede anular la resolución recurrida, sin perjuicio de que el Ayuntamiento decida continuar con el procedimiento y pasar a la aprobación provisional, una vez dado nuevo trámite de información pública, o que, por el contrario, decida reiniciar ex novo el procedimiento de aprobación del P.G.O.U. “y una vez analizadas ambas posibilidades por el Ayuntamiento mediante consultas jurídicas efectuadas a la Asesoría jurídica de la Diputación Provincial de Huesca y a la Comisión Provincial de Urbanismo, se ha decidido que la fórmula de mayor seguridad jurídica es la de “reiniciar ex novo el procedimiento de aprobación del Plan General de Ordenación Urbana de La Fueva”.

Visto que el Ayuntamiento de La Fueva somete a Información pública un nuevo “Documento Avance” junto con el “Documento inicial estratégico”.

Visto que dicho Avance plantea cambios en aspectos relevantes respecto al Régimen urbanístico actual tanto en las áreas previstas como Suelo Urbano No Consolidado como en Suelo No Urbanizable lo que exige que durante el proceso de elaboración del Plan General se garantice las previsiones del Avance a fin de evitar su condicionamiento futuro como



consecuencia de licencias que pudieran otorgarse o actuaciones urbanísticas conforme al régimen actual pero contrarias a las nuevas previsiones.

A la vista de los siguientes Antecedentes:

Visto que, con fecha 10 de julio de 2023, se decidió, por este Ayuntamiento, el proceso de tramitación de un nuevo Plan General de Ordenación Urbana que abarque todo el T.M. de La Fueva.

Visto que, con fecha 10 de julio de 2023, se emitió informe por Secretaría sobre la posibilidad de proceder a la suspensión del otorgamiento de licencias durante el proceso de estudio de formación del Plan General de Ordenación Urbana de La Fueva y el procedimiento para llevarlo a cabo.

Visto el informe del Técnico municipal de fecha 13 de julio de 2023.

Visto que se ha seguido el procedimiento legalmente establecido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22.2.c) y 47.2.II) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, así como con el art. 77 del Texto Refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por Decreto-Legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, a propuesta del Dictamen de la Comisión de Urbanismo de fecha 11 de julio de 2023.

El Pleno de la Corporación Municipal, al que asistieron los siete miembros que componen la misma y por unanimidad de todos ellos, adoptó el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del TRLUA, la suspensión del otorgamiento de licencias urbanísticas de parcelación, edificación y demolición y licencias ambientales de actividad clasificada exigibles en el ámbito territorial del suelo no urbanizable del municipio de La Fueva, excluido el uso agroganadero, y en suelo urbano no consolidado en aquellas áreas en las que se prevee que van a ser objeto de regulación mediante Unidades de Ejecución, por plazo de un año.

SEGUNDO.- Publicar el acuerdo de suspensión del otorgamiento de licencias en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, en el BOA, y en uno de los periódicos de más difusión de la provincia de Huesca. Además, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento de La Fueva: <https://lafueva.sedipualba.es>

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Pleno de este Ayuntamiento, 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 bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

La Fueva, 18 de julio de 2023. El Alcalde, Jesús Solano Ángulo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LASPUÑA

3901

ANUNCIO

Por Decreto de Alcaldía de 24 de julio de 2023, por concurrir motivos de abstención en la intervención en determinados procedimientos relacionados con materias incluidas en la delegación especial de obras y urbanismo, cultura y festejos, se delega en los concejales D. Santiago Espluga Castillo y D. Sergio Solanilla Lanau, al amparo del Art. 43.5 a) del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, la facultad de resolver sobre determinados procedimientos para los que se cuenta con delegación especial.

Laspuña, 24 de julio de 2023. El Alcalde, Antonio Castillo Mur.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MONZÓN

SECRETARIA GENERAL

3902

ANUNCIO

El Alcalde del Ayuntamiento de Monzón ha dictado el Decreto que a continuación se transcribe:

Visto que del 24 de julio al 20 de agosto de 2023, ambos inclusive, el Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Monzón va a estar ausente, por lo que es preciso delegar las funciones de la Alcaldía.

Visto el artículo 47.2, en relación con los apartados 1 y 2 del artículo 44, del Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

RESUELVO

PRIMERO.- Delegar las funciones de la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Monzón en D.^a Marta Montaner Durán, Primera Teniente de Alcalde, del 24 de julio al 13 de agosto, ambos inclusive, y en D.^a Nuria Moreno Anell, Segunda Teniente de Alcalde, del 14 al 20 de agosto de 2023, ambos inclusive, por ausencia del Alcalde, actuando en dicho periodo ambas como Alcaldesa Accidental.

SEGUNDO.- Publicar este Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento.

TERCERO.- Dar traslado de la presente resolución a la Primera y Segunda Teniente de Alcalde.

Lo que se publica para general conocimiento.

Monzón, 21 de julio de 2023. La Secretaria General, Inmaculada Trémul Vela.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PEÑALBA

3903

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la Cuenta General del ejercicio 2022 por el plazo de quince días.

Si en este plazo, los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

Peñalba, 24 de Julio de 2023. El Alcalde, Francisco Javier Cales Ramo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PERALTA DE CALASANZ

3904

ANUNCIO

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, por Acuerdo del Pleno de fecha 23 de julio de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica <https:peraltadecalasanz.sedipualba.es>

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

Peralta de la Sal, 24 de julio de 2023. El Alcalde, Luis Fuster Castera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PERALTA DE CALASANZ

3905

ANUNCIO

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria nº 8/2023 de crédito extraordinario financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones.

Aprobado inicialmente el expediente de crédito extraordinario financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, por Acuerdo del Pleno de fecha 23 de julio de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica <https:peraltadecalasanz.sedipualba.es>

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

Peralta de la Sal, 24 de julio de 2023. El Alcalde, Luis Fuster Castera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

3906

ANUNCIO

La Alcaldía Presidencia del Ayuntamiento de Sahún mediante Decreto 248/2023, de 24 de julio de 2023, ha aprobado el Pliego de Cláusulas Económico-Administrativas que ha de regir el procedimiento de enajenación por procedimiento abierto atendiendo a la oferta económica más ventajosa, de los permisos de caza de corzo y sarrio en la Reserva de Caza de Benasque para la temporada 2023.

Por la presente se convoca licitación para la adjudicación de permisos de caza de especie corzo y sarrio según detalle en <https://sahun.sedelectronica.es>

El plazo de presentación de ofertas finalizará del día 25 de septiembre de 2023.

Fianzas. Los interesados en participar en la subasta deberán consignar una fianza por permiso de 100 euros.

Presentación de plicas. El pliego y la documentación requerida se encuentra publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sahún: <https://sahun.sedelectronica.es>

El acto de apertura de plicas tendrá lugar en el salón de actos del ayuntamiento de Sahún el día 25 de septiembre de 2023, a las 09:00 horas.

Sahún, 24 de julio de 2023. El Alcalde Presidente, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA

3907

ANUNCIO

Por la Alcaldía, en virtud de Resolución n.º 175 de fecha 24 de julio de 2023, se ha aprobado inicialmente el "Proyecto de rehabilitación integral y ampliación de vestuarios de las piscinas municipales de Tardienta (Huesca)", suscrito por el Técnico Municipal, el arquitecto D. Antonio Sánchez Climent, cuyo presupuesto asciende a 111.569,42 € y 23.429,58 € de IVA (calculado al tipo actualmente vigente – 21%-), visado con fecha 21/07/2023 por el Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón (Delegación de Huesca) con el n.º HU2023001736400.

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

Tardienta, 24 de julio de 2023. La Alcaldesa, Miriam Ponsa Brusau.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA

3908

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Tardienta, en sesión extraordinaria de fecha 27 de junio de 2023, entre otros adoptó los siguientes acuerdos:

* Reconocer a Dña. Miriam Ponsa Brusau, Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento, el régimen de dedicación parcial, con una dedicación mínima al desempeño del cargo del 75% de la jornada ordinaria. Asignarle una retribución anual bruta de 28.000,00 €, a percibir en catorce pagas de 2.000,00 € y darle de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las correspondientes cuotas empresariales.

* Los miembros de la Corporación recibirán las indemnizaciones o compensaciones en concepto de "Asistencias" a sesiones del Ayuntamiento Pleno y de las comisiones informativas, o por reuniones o actividades puntuales relacionadas con su cargo, a partir de la fecha de adopción del acuerdo, siguientes:

- Por concurrencia a un Pleno ordinario, ciento treinta (130,00) euros.
- Por concurrencia a un Pleno extraordinario, ciento sesenta (160,00) euros.
- Por concurrencia a una Comisión Informativa, cincuenta (50,00) euros.
- Compensación por asistencia de los Concejales sin régimen de dedicación a reuniones o actividades puntuales relacionadas con su cargo, cuando así se determine mediante Decreto de Alcaldía, treinta (30,00) euros.

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.5 de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Tardienta, 20 de julio de 2023. La Alcaldesa, Miriam Ponsa Brusau.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORRENTE DE CINCA

3909

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 30 de junio de 2023, del Ayuntamiento de Torre de Cinca, por el que se aprueba definitivamente el expediente de modificación de créditos n.º 4/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito extraordinario financiado con remanente de tesorería.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de Crédito extraordinario financiado con remanente de tesorería, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Estado de gastos

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	23.220,48
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Aumentos	23.220,48

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

**Estado de Ingresos**

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	23.220,48
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Aumentos	23.220,48

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 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 con sede en Zaragoza, en el plazo de dos meses a contar desde el día de 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.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Torrente de Cinca, 25 de julio de 2023. El Alcalde, Rubén Morell Satué.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALFARTA

3910

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la Cuenta General del ejercicio 2022 por el plazo de quince días.

Si en este plazo, los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

Valfarta, 24 de julio de 2023. La Alcaldesa, Mercedes Soler Peinado.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
COMARCAS
COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

3911

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA
Nº MP 08-2023 DEL EJERCICIO 2023

Habiendo transcurrido sin reclamaciones el plazo de exposición pública (Boletín Oficial de la Provincia N.º 124 de 3 de julio de 2023) del acuerdo de aprobación inicial del Expediente N.º 08 de modificación del vigente presupuesto 2023, bajo la modalidad de Suplementos de Créditos, adoptado por el Consejo Comarcal de la Comarca de Somontano de Barbastro, en sesión celebrada el día 29 de junio de 2023, dicho acuerdo se eleva a definitivo y se publica, de conformidad con los artículos 169 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

	MODIFICACION PRESUPUESTARIA 08/2023	
CAP.	B.- SUPLEMENTOS DE CREDITO	
1	Gastos de personal	5.000,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	412.000,00
6	Inversiones reales	12.500,00
	Total Suplementos de Crédito	429.500,00
	Total Modificación	429.500,00
	FINANCIACION	
	Remante de Tesorería para Gastos Generales	429.500,00
	Total Financiación	429.500,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Huesca en el plazo de dos meses a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Barbastro, 25 de julio de 2023. El Presidente, Saúl Pérez Lacasa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL COMARCAS

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

3912

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA N.º MP 09-2023 DEL EJERCICIO 2023

Habiendo transcurrido sin reclamaciones el plazo de exposición pública (Boletín Oficial de la Provincia N.º 124 de 3 de julio de 2023) del acuerdo de aprobación inicial del Expediente N.º 09 de modificación del vigente presupuesto 2023, bajo la modalidad de Créditos Extraordinarios y Bajas por Anulación, adoptado por el Consejo Comarcal de la Comarca de Somontano de Barbastro, en sesión celebrada el día 29 de junio de 2023, dicho acuerdo se eleva a definitivo y se publica, de conformidad con los artículos 169 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

	MODIFICACION PRESUPUESTARIA 09/2023	
CAP.	A.- CREDITOS EXTRAORDINARIOS	
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	29.714,11
4	Transferencias corrientes	89.812,80
6	Inversiones reales	24.353,50
	Total Créditos Extraordinarios	143.880,41
	Total Modificación	143.880,41
	FINANCIACION	
	C.- BAJAS POR ANULACION	
1	Gastos de personal	19.980,32
4	Transferencias corrientes	89.812,80
6	Inversiones reales	18.287,29
	Total Bajas por anulación	128.080,41
	Remante de Tesorería para Gastos Generales	15.800,00
	Total Financiación	143.880,41

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Huesca en el plazo de dos meses a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Barbastro, 25 de julio de 2023. El Presidente, Saúl Pérez Lacasa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

COMARCAS

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

3913

ANUNCIO

El Presidente de esta Comarca, mediante Decreto número 2023-0376 de fecha 24 de julio de 2023, ha nombrado Vicepresidentes a los siguientes Consejeros, miembros del Consejo Comarcal, que sustituirán a este Presidente, en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, por el orden que a continuación se indica.

- Vicepresidenta 1.^a D.^a M.^a Carmen Obis Matinero
- Vicepresidenta 2.^a D.^a M.^a Pilar Lleyda Zanuy
- Vicepresidente 3.^a D. Antonio Comps Encuentra
- Vicepresidente 4.^o D. Lorenzo Borrueu Gámiz

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto por el artículo 30 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comarca de Somontano de Barbastro.

Barbastro, 25 de julio de 2023. El Presidente, Saúl Pérez Lacasa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL COMARCAS

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

3914

ANUNCIO

La Presidencia de la Comarca de Somontano de Barbastro ha dictado en fecha 24 de julio de 2023 la Resolución número 2023-0375 sobre nombramiento de miembros de la Comisión de Gobierno, al objeto de su publicación de conformidad con el art. 52.4 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de los Entes Locales, cuya parte dispositiva es del tener literal siguiente:

“En Barbastro, en la fecha que consta en la firma electrónica.

Atendida la constitución del nuevo Consejo Comarcal y nombramiento de Presidente con fecha 17 de julio de 2023.

Resultando, que por Resolución de esta Presidencia, se ha procedido al nombramiento de los cuatro Vicepresidentes previstos en el artículo 16 de la Ley 4/2002, de 25 de marzo de creación de la Comarca de Somontano de Barbastro indicada, correspondiendo el nombramiento a las siguientes personas:

- Vicepresidenta 1.ª D.ª M.ª Carmen Obis Matinero
- Vicepresidenta 2.ª D.ª M.ª Pilar Lleyda Zanuy
- Vicepresidente 3.ª D. Antonio Comps Encuentra
- Vicepresidente 4.º D. Lorenzo Borrueal Gámiz

Considerando, que de conformidad con el art. 44 del Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón, podrá existir una Comisión de Gobierno en aquellas Comarcas que así lo prevean en su estatuto o en el Reglamento Orgánico Comarcal que aprueben, estando previsto en el artículo 17 de la Ley 4/2002, de 25 de marzo, de creación de esta Comarca de Somontano de Barbastro, la existencia de dicha Comisión, así como su composición, nombramiento y atribuciones.

Considerando, que conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón, la Comisión de Gobierno debe estar integrada por el Presidente y un número de Consejeros no superior al tercio legal de los mismos, formando parte, en todo caso, los Vicepresidentes.

Considerando, que conforme a los preceptos indicados, corresponde a la Comisión de Gobierno la asistencia al Presidente en el ejercicio de sus atribuciones y aquéllas que determine el Reglamento Orgánico o le deleguen el Presidente y el Consejo, por lo que en la presente Resolución de constitución de la Comisión de Gobierno, por esta Presidencia se debe proceder a determinar las atribuciones que delega en dicho órgano de entre las contenidas y consideradas como delegables en el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por Ley 11/1999, en relación con el art. 30 de la Ley de Administración Local de Aragón, habida cuenta de lo previsto en el art. 51 del Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón que indica que el Presidente ejercerá las atribuciones y ajustará su funcionamiento a las normas relativas al Alcalde contenidas en la legislación de régimen local.



Vistos los artículos 33 y 34 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comarca de Somontano de Barbastro.

En virtud de las facultades que me confieren los arts. 44 del Decreto 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón, y artículo 17 de la Ley 4/2002, de 25 de marzo de Creación de la Comarca Somontano de Barbastro, por la presente HE RESUELTO:

Constituir la Comisión de Gobierno de la Comarca de Somontano de Barbastro, con funciones de asistencia y asesoramiento a esta Presidencia y nombrar los siguientes integrantes de la misma:

- D. José Pedro Sierra Cebollero
- D. Pedro Javier Redol Nadal
- D.^a Ana Belén Barón Ferrando

Lo proveyó y firma el Sr. Presidente en el lugar y fecha arriba indicado, por ante mí, la secretaria, que doy fe.

Barbastro, 25 de julio de 2023. El Presidente, Saúl Pérez Lacasa.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3915

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA (código de convenio número 22000245012004).

Visto el Texto del Convenio Colectivo PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA (código de convenio número 22000245012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales U.G.T., y C.C.O.O. cuyo periodo de vigencia comprende del 1/01/2021 al 31/12/2024, presentado en fecha 1/06/2023, subsanado en fecha 19/07/2023 a requerimiento de esta Subdirección Provincial 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,

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, 24 de julio de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

ÍNDICE

ÁMBITOS Y CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial	Pg.2
Artículo 2. Ámbito funcional	Pg.2
Artículo 3. Ámbito temporal	Pg.2
Artículo 4. Ámbito personal	Pg.2
Artículo 5. Prórroga y denuncia del convenio	Pg.2
Artículo 6. Compensación y absorción	Pg.3
Artículo 7. Garantías ad personam	Pg.3
Artículo 8. Comisión paritaria	Pg.3

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Retribuciones	Pg.5
Artículo 10. Cláusula de garantía salarial	Pg.5
Artículo 11. Antigüedad	Pg.5
Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias	Pg.6
Artículo 13. Participación en beneficios	Pg.6
Artículo 14. Plus de transporte	Pg.6
Artículo 15. Cotización en especie	Pg.6
Artículo 16. Cláusula de Inaplicación de condiciones de trabajo	Pg.7

CONDICIONES LABORALES

Artículo 17. Jornada de trabajo	Pg.8
Artículo 18. Distribución de jornada	Pg.9
Artículo 19. Horas extraordinarias	Pg.9
Artículo 20. Horario de trabajo y complemento de enganche	Pg.10
Artículo 21. Nocturnidad	Pg.10
Artículo 22. Vacaciones	Pg.10
Artículo 23. Periodo de prueba	Pg.11
Artículo 24. Ascensos y promociones	Pg.11
Artículo 25. Contratos por circunstancias de la producción	Pg.11
Artículo 26. Fijos Discontinuos	Pg.12
Artículo 27. Ropa de trabajo	Pg.12
Artículo 28. Permisos retribuidos	Pg.12
Artículo 29. Excedencias	Pg.14

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 30. Seguro complementario	Pg.14
Artículo 31. Jubilación Parcial	Pg.15
Artículo 32. Formación profesional	Pg.15
Artículo 33. Manipulación de alimentos	Pg.15
Artículo 34. Seguridad y salud laboral	Pg.15
Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal	Pg.17

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36. Disposiciones generales	Pg.17
Artículo 37. Definición de categorías profesionales y grupos	Pg.17
Artículo 38. Reparto y distribución de los productos	Pg.19

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas	Pg.19
Artículo 40. Sanciones	Pg.20
Artículo 41. Prescripción	Pg.20
Artículo 42. Derechos sindicales	Pg.20

IGUALDAD, CONCILIACION Y ACOSO

Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación	Pg.20
Artículo 44. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Pg.24
Artículo 45. Sobre acoso moral	Pg.24
Artículo 46. Desconexión Digital	Pg.24

DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA Y SEGUNDA	Pg.25
---	-------

DISPOSICIÓN TRANSITORIA	Pg.25
-------------------------------	-------

ANEXOS I, II, III y IV. TABLAS SALARIALES DE 2021, 2022, 2023 Y 2024, RESPECTIVAMENTE.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Huesca y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales UGT-FICA y CCOO INDUSTRIA, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio, a tenor del contenido de los Arts. 87 y 88 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 (en adelante ET o Estatuto de los Trabajadores).

ÁMBITOS Y CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su duración se fija en 4 años, es decir del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre del 2024.

Artículo 4. Ámbito personal.

El Convenio obliga a todos los/as trabajadores/as que presten servicios en las empresas a las que hace referencia el artículo 2º, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1.3 y 2 del R.D.L. 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Prórroga y denuncia del convenio.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

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

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de carácter general y de aplicación en el futuro, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

No obstante ello únicamente no será compensable ni absorbible el complemento *ad personam* que sustituye al concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio viniesen percibiendo cantidades económicas derivadas del mismo.

Artículo 7. Garantías *ad personam*.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente *ad personam*.

Artículo 8. Comisión paritaria.

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

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

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

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fijan los domicilios de las tres organizaciones firmantes:

- Por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Retribuciones.

Para el año 2021 se practicará un incremento salarial del 2,7% sobre las tablas salariales definitivas del año 2020 con efectos de 1 de enero de 2021, resultando las tablas salariales del Anexo I.

Para el año 2022 se practicará un incremento salarial del 4% sobre las tablas salariales definitivas del año 2021 con efectos de 1 de enero de 2022, resultando las tablas salariales del Anexo II.

Para el año 2023 se practicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2022 con efectos de 1 de enero de 2023, resultando las tablas salariales del Anexo III.

Para el año 2024 se practicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2023 con efectos de 1 de enero de 2024, resultando las tablas salariales del Anexo IV.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales deberá hacerse de la siguiente forma:

- El 2021, en los 2 meses siguientes desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- El 2022, en los 4 meses siguientes desde la citada publicación en el BOP.
- El 2023, en los 6 meses siguientes desde la citada publicación en el BOP.

Artículo 10. Cláusula de garantía salarial.

Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10%, 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 2025, con un tope máximo del 3%.

Artículo 11. Antigüedad.

Para el personal que tenga derecho a percibir el denominado *Complemento ad personam* sustitutorio de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, se le aumentará el mismo para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 con los porcentajes de incremento establecidos en los artículos 9 y 10 del presente Convenio e igualmente para los años futuros.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base, que se abonarán, respectivamente, con motivo de la festividad de San Honorato, otra en Julio y otra en Navidad.

Deberán abonarse, respectivamente, los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 22 de Diciembre, o el día anterior si fuese festivo.

Para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas, se tendrán en cuenta, además de los salarios base que se pactan en el presente Convenio, el *Complemento ad personam sustitutorio de antigüedad*.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Igualmente y a tenor del contenido del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y por acuerdo entre las Empresas y su Representación Sindical o bien a nivel individual, podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

Artículo 13. Participación en beneficios.

En las industrias, se abonará al personal de elaboración, el 15%, respectivamente del salario base pactado en este Convenio.

Estos porcentajes tendrán la consideración de participación en los beneficios a efectos del cómputo o determinación del salario, sin perjuicio de que se tenga en cuenta para las gratificaciones extraordinarias de San Honorato (Patrono de la panadería), verano y Navidad.

Artículo 14. Plus de transporte.

Se abonará a todo el personal afectado por este Convenio un plus de transporte que se fija en la cantidad de 5,16 € para el año 2021, 5,37 € para el año 2022, 5,53 € para el año 2023 y 5,70 € para el año 2024, por día de asistencia al trabajo, salvo al personal de servicios complementarios, al encontrarse incluido el mismo en el cómputo de sus retribuciones.

Artículo 15. Cotización en especie.

El importe de la cotización en especie para el año 2023, una vez realizados los sucesivos incrementos pactados, es de 0,93 euros por día natural, y de 0.96 euros por día natural para el año 2024.

A los efectos de lo dispuesto en la Ordenanza del pan, todos los trabajadores recibirán 500 gr. de pan común por cada día trabajado.

Artículo 16. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

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

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

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

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

3. Procedimiento.

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

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser

impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

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

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

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

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

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

CONDICIONES LABORALES

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1.782 horas efectivas de trabajo.

Artículo 18. Distribución de la Jornada.

1. En los dos primeros meses del año se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

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

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

3. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos limites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

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

El empresario podrá distribuir irregularmente 150 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados/as y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados/as y a la representación de los trabajadores.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se podrán realizar Horas Extraordinarias con los límites establecidos en el artículo 35 del RD 2/2015 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de la panadería, cuando su realización sea necesaria por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Podrá optarse entre abonar las horas extraordinarias con el 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria o compensarlas por el tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 20. Horario de trabajo y complemento de enganche.

El horario de trabajo se acomodará a las necesidades reales de cada empresa, debiendo acudir al Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se pretenda la modificación sustancial del existente en cada momento. Si bien se establece un descanso semanal obligatorio ininterrumpido de día y medio.

El horario de iniciación de la jornada de trabajo del personal de fabricación seguirá siendo el de las cuatro horas de la madrugada, si bien se podrá anticipar en dos horas, percibiendo en ese caso los trabajadores afectados un complemento de enganche que se refleja en las tablas para los años de vigencia de convenio. Sobre la base del acuerdo adoptado, los trabajadores se comprometen a realizar dicho anticipo de jornada cuando sea propuesto por la Dirección de las Empresas, teniendo pues carácter de obligatoriedad y no requiriéndose ningún tipo de autorización administrativa.

En caso de modificación de la jornada con anticipación a su número, superior a dos horas previstas en el apartado anterior, la Empresa y los trabajadores/as afectados negociarán un complemento de enganche que en todo caso será, como mínimo, por los importes reflejados en las Tablas Salariales adjuntas en Anexos I, II, III y IV.

Artículo 21. Nocturnidad.

Los conceptos retributivos del presente Convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada Empresa.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del RD 2/2015 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su

incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. Periodo de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador/a sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- I. Técnicos/as:
 - a) Titulados/as: Seis meses
 - b) No titulados/as: Tres meses
- II. Administrativos/as: Dos meses
- III. Mercantiles: Dos meses
- IV. Obreros/as: Un mes
- V. Subalternos/as: Un mes
- VI. Personal de campaña, eventual o interino: Quince días

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que afecta al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 24. Ascensos y promociones.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, así como las titulaciones y cursos formativos, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

Artículo 25. 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.

Artículo 26. Fijos discontinuos

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 las proximidades de lugares que registren notable afluencia turística, así como en

zonas 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.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le entreguen dos juegos de ropa de trabajo al año, el primero en verano y el segundo en invierno y que consistirá cada uno de ellos, salvo acuerdo en contrario, en pantalón, camisa, delantal y gorro. Las características de las prendas de trabajo deberán ser adecuadas a las condiciones de temperatura y de climatología, en función de los puestos de trabajo a desarrollar, y la evaluación de riesgos pertinente de condiciones ambientales de temperaturas.

Artículo 28. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de cuatro días por causa de fallecimiento de cónyuge o hijo/a. Este permiso podrá ser disfrutado de forma irregular mientras se mantenga el hecho causante. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día en caso de matrimonios de hijos, hermanos o padres.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
- h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, 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 acumularlo en jornadas completas de 12 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la

trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.
- k) Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en legislación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

El inicio de los permisos retribuidos se debe producir en un día laborable para el trabajador/a. Cuando el trabajador/a no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, el cómputo se iniciará a elección del trabajador el siguiente día, quedando el

resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente

Artículo 29. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y como consecuencia:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo hijo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

4. Las excedencias previstas en este Artículo no son retribuidas pero sí computarán a efectos de antigüedad. El trabajador, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 30. Seguro complementario.

Las Empresas a que afecte el presente Convenio, quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta y gran invalidez a causa siempre de accidente de trabajo o enfermedad profesional y con prestaciones para el año 2023 de 25.100 euros en caso de muerte y 28.900 euros en los casos de invalidez

y para el año 2024 de 25.850 euros en caso de muerte y 29.800 euros en los casos de invalidez.

Las cantidades reseñadas en el apartado anterior tendrán eficacia práctica a partir de los 30 días de la fecha de publicación en el B.O.P. de este Convenio Colectivo.

Artículo 31. Jubilación Parcial

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 215 del R.D.L. 8/2015, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador/a relevado/a, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se proceda a su adaptación.

Artículo 32. Formación profesional.

Para facilitar la promoción y la formación profesional de los trabajadores/as, si estos cursan estudios con reconocimiento académico oficial, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional.

Artículo 33. Manipulación de alimentos.

Las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 109/2010 de 5 febrero (BOE 19/2/2010), conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador/a.

Artículo 34. Seguridad y salud laboral.

La empresa y los trabajadores/as afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

1.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el

reconocimiento médico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador/a con las funciones a realizar.

Dentro de la obligación que tienen las empresas de efectuar la evaluación de la vigilancia de la salud, las empresas realizarán a su personal las revisiones médicas oportunas que establezcan dicha evaluación y con especial atención a la prevención de los riesgos ópticos, músculo-esqueléticos y posturales, así como aquellos otros riesgos específicos del puesto de trabajo concreto que desempeña el trabajador/a.

2.- Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Los trabajadores/as tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo.

Todas las empresas del sector están obligadas a realizar la evaluación de riesgos en el periodo de gestación y lactancia de la trabajadora.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud de la trabajadora. Dicho dictamen médico señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo no supondrá disminución salarial ni reducción de jornada.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. En caso de que la adaptación no fuera posible, o a pesar de que tras la adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique la entidad que corresponda, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3.- Paralización de la actividad.

Los trabajadores/as podrán paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para la salud o la integridad física de los trabajadores/as y hubieran informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales circunstancias no podrá pedirse a los trabajadores/as que reanuden la actividad mientras persista el riesgo denunciado, sin que sufran por ello disminución de sus retribuciones.

4.- Formación

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores/as que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador/a y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o ajenos.

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o entre horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal.

Cuando la Incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100% del salario neto que viniera percibiendo y con una duración máxima de 30 días.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36. Disposiciones generales.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 37. Definición de categorías profesionales y grupos.

El personal que preste servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A. Personal Técnico/a
- B. Personal Administrativo/a
- C. Personal de Elaboración
- D. Personal Complementario

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A. Personal Técnico/a:

1. Director/a General.

Es el empleado/a que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

2. Jefe/a de Fabricación.

Es el empleado/a que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

3. Jefe/a Administrativo.

Es el empleado/a que con la dependencia del Director/a General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.

4. Jefe/a Comercial.

Es el empleado/a que cuida y organiza toda la gestión comercial de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

B. Personal Administrativo/a:

1. **Oficial Administrativo/a.**
Es el empleado/a que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
2. **Auxiliar Administrativo/a.**
Es el empleado/a que se dedica a operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

C. Personal de Elaboración:

1. **Encargado/a.**
Es el empleado/a que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las ordenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización.
2. **Oficial de 1ª.**
Es el empleado/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza.
3. **Oficial de 2ª.**
Es el empleado/a cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de 1ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
4. **Auxiliar.**
Es el empleado/a, no especializado, que tiene la función de ayudante, indistintamente al Oficial de 1ª y al Oficial de 2ª.
5. **Aprendiz.**
Es el empleado/a que está ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

D. Personal Complementario:

1. **Encargado/a o Comercial.**
Es el empleado/a que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.
2. **Vendedor/a.**
Es el empleado/a que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

3. Mecánico/a.

Es el empleado/a responsable que cuida del perfecto estado funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las maquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

4. Chofer-Reparditor/a.

Es el empleado/a con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

5. Limpiador/a.

Es el empleado/a que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Artículo 38. Reparto y distribución de los productos.

Dado el tamaño de las empresas y las necesidades del servicio, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el personal adscrito a otras categorías podrá realizar tareas de reparto y distribución.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros/as de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totaliza más de treinta minutos todo ello en un periodo de un mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as, subordinados/as, clientes y proveedores, simular la presencia de otro trabajador/a; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y de los equipos de protección individual y el incumplimiento de la Legislación Sanitaria, si estos son imputables al trabajador.

Son faltas muy graves la comisión de cinco faltas de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos

tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los mencionados anteriormente; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual, la inobservancia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Para el procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.
2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
3. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el Artículo 69 LET, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan tenido lugar distintas relaciones laborales del trabajador/a en la empresa.

Artículo 43. 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 creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

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

- Por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

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.

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
- 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 44. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Traslados de puesto de trabajo: Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación en la vida personal, familiar y laboral. No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia, tanto de la mujer trabajadora como de la pareja.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el permiso por nacimiento y cuidado del menor en el que el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas, 6 de las cuales serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto. Una vez transcurridas estas seis semanas, podrá distribuirse a voluntad de los progenitores en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, pudiendo disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Estos permisos serán ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en una semana más por cada progenitor e hijo a partir del segundo, percibiendo durante dicho periodo el 100% de la base reguladora.

El padre tendrá derecho a un permiso sin retribución para acompañar a la embarazada a la realización de los exámenes prenatales por el tiempo indispensable.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

Artículo 45. Sobre Acoso Moral.

Las empresas del sector se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

Artículo 46. Desconexión Digital

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos trabajadores que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su

domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco General del Sector de 30/07/98, en materia de derogación de la reglamentación nacional del trabajo en la Industria de la Panadería, publicado en el BOE de 8/10/98, Estatuto de los Trabajadores y normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores /as y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

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.

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2021
APLICADO INCREMENTO DEL 2,7%**

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/Mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.137,30	17.059,50
Jefe de Fabricación	1.137,30	17.059,50
Jefe Administrativo	1.137,30	17.059,50
Jefe Comercial	1.137,30	17.059,50
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.040,17	15.602,55
Auxiliar Administrativo	975,80	14.637,00
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	34,14	15.533,70
Oficial de 1ª	34,14	15.533,70
Oficial de 2ª	32,63	14.846,65
Auxiliar	31,91	14.519,05
Aprendiz	26,71	12.153,05
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	34,14	15.533,70
Vendedor	31,29	14.236,95
Mecánico	34,14	15.533,70
Chofer - Repartidor	33,24	15.124,20
	Euros/Hora	
Limpiador	7,66	13.650,12
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	5,16	Euros/Día
Cotización en especie	0,87	Euros/Día
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	5,53	Euros
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	4,23	Euros
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,12	Euros
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	26.283,00	Euros
Seguro de Muerte	22.855,00	Euros
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS

Nota: El personal de elaboración percibe, además del cómputo anual, un 15% del salario base pactado en este convenio, en concepto de paga de beneficios (artículo 13). Como consecuencia, en la categoría de aprendiz se supera el importe del Salario Mínimo Interprofesional de 2021

ANEXO II

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2022
APLICADO INCREMENTO DEL 4%**

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/Mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.182,79	17.741,85
Jefe de Fabricación	1.182,79	17.741,85
Jefe Administrativo	1.182,79	17.741,85
Jefe Comercial	1.182,79	17.741,85
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.081,78	16.226,70
Auxiliar Administrativo	1.014,83	15.222,45
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	35,51	
Oficial de 1ª	35,51	16.157,05
Oficial de 2ª	33,94	15.442,70
Auxiliar	33,19	15.101,45
Aprendiz	27,78	12.639,90
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	35,51	16.157,05
Vendedor	32,54	14.805,70
Mecánico	35,51	16.157,05
Chofer - Repartidor	34,57	15.729,35
	Euros/Hora	
Limpiador	7,97	14.202,54
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	5,37	Euros/Día
Cotización en especie	0,90	Euros/Día
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	5,75	Euros
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	4,40	Euros
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,24	Euros
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	26.283,00	Euros
Seguro de Muerte	22.855,00	Euros
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS

Nota: El personal de elaboración percibe, además del cómputo anual, un 15% del salario base pactado en este convenio, en concepto de paga de beneficios (artículo 13). Como consecuencia, en la categoría de aprendiz se supera el importe del Salario Mínimo Interprofesional de 2022

ANEXO III

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2023
APLICADO INCREMENTO DEL 3%**

	SALARIO BASE CÓMPUTO ANUAL	
	Euros/Mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.218,27	18.274,05
Jefe de Fabricación	1.218,27	18.274,05
Jefe Administrativo	1.218,27	18.274,05
Jefe Comercial	1.218,27	18.274,05
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.114,23	16.713,45
Auxiliar Administrativo	1.045,27	15.679,05
	Euros/Día Euros/Año	
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	36,58	16.643,90
Oficial de 1ª	36,58	16.643,90
Oficial de 2ª	34,96	15.906,80
Auxiliar	34,19	15.556,45
Aprendiz	28,61	13.017,55
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	36,58	16.643,90
Vendedor	33,52	15.251,60
Mecánico	36,58	16.643,90
Chofer - Repartidor	35,61	16.202,55
	Euros/Hora	
	Euros/Hora	Euros/Año
Limpiador	8,48	15.120,00
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	5,53	Euros/Día
Cotización en especie	0,93	Euros/Día
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	5,92	Euros
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	4,53	Euros
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,34	Euros
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	28.900,00	Euros
Seguro de Muerte	25.100,00	Euros
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS

Nota: El personal de elaboración percibe, además del cómputo anual, un 15% del salario base pactado en este convenio, en concepto de paga de beneficios (artículo 13). Como consecuencia, en la categoría de aprendiz se supera el importe del Salario Mínimo

ANEXO IV

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2024
APLICADO INCREMENTO DEL 3%**

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.254,82	18.822,30
Jefe de Fabricación	1.254,82	18.822,30
Jefe Administrativo	1.254,82	18.822,30
Jefe Comercial	1.254,82	18.822,30
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.147,66	17.214,90
Auxiliar Administrativo	1.076,63	16.149,45
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	37,68	17.182,08
Oficial de 1ª	37,68	17.182,08
Oficial de 2ª	36,01	16.420,56
Auxiliar	35,22	16.060,32
Aprendiz	29,47	13.438,32
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	37,68	17.182,08
Vendedor	34,53	15.745,68
Mecánico	37,68	17.182,08
Chofer - Repartidor	36,68	16.726,08
	Euros/Hora	
Limpiador	8,73	15.556,86
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	5,70 Euros/Día	
Cotización en especie	0,96 Euros/Día	
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	6,10 Euros	
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	4,67 Euros	
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,44 Euros	
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	29.800,00 Euros	
Seguro de Muerte	25.850,00 Euros	
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3916

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del CONVENIO COLECTIVO 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 (código de convenio número 22001125012010)

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO 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 (código de convenio número 22001125012010), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales U.G.T., y C.C.O.O. cuyo periodo de vigencia comprende del 1/01/2022 al 31/12/2024, presentado en fecha 1/06/2023, subsanado en fecha 25/07/2023 a requerimiento de esta Subdirección Provincial 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,

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, 25 de julio de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo. Ana Maurel Garcés.

**V CONVENIO COLECTIVO 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**

AÑOS 2022, 2023 y 2024

INDICE

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales.	
Art. 1. Ámbito territorial	1
Art. 2. Ámbito funcional y personal	1
Art. 3. Ámbito temporal	1
Art. 4. Prórroga y Denuncia	1
Art. 5. Garantías Personales	1
CAPÍTULO II. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.	
Art. 6. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación	2
CAPÍTULO III. Solución de Conflictos.	
Art. 7. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales	3
CAPÍTULO IV. Ingresos y Retribuciones.	
Art. 8. Salario Base	4
Art. 9. Pagas Extraordinarias	4
Art. 10. Incrementos Salariales. Actualización Salarial	4
Art. 11. Dietas	4
Art. 12. Kilometraje	4
Art. 13. Trabajo Nocturno	5
Art. 14. Horas Extraordinarias	5
CAPÍTULO V. Organización y Prestación del Trabajo	
Art. 15. Jornada Laboral	5
Art. 16. Trabajo en Festivos	5
Art. 17. Calendario Laboral	5
Art. 18. Vacaciones	6
Art. 19. Prendas de trabajo	6
CAPÍTULO VI. Modalidades de Contratación.	
Art. 20. Ingresos y ascensos	7
Art. 21. Modalidades de contratación	7
Art. 22. Contratos formativos	7
Art. 23. Fijos Discontinuos	7
Art. 24. Período de prueba	7
Art. 25. Cese voluntario	8
Art. 26. Liquidación al cese	8
CAPÍTULO VII. Permisos y Excedencias.	
Art. 27. Permisos Retribuidos	8
Art. 28. Excedencias para atender al cuidado de menores y familiares	9
Art. 29. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales	10
CAPÍTULO VIII. Clasificación de Personal	
Art. 30. Clasificación del personal	10
Art. 31. Grupos	10
Art. 32. Categorías	11
CAPÍTULO IX. Previsión Social	
Art. 33. Compensación por I.T.	12
Art. 34. Seguro Colectivo	12
Art. 35. Jubilación Parcial y Contrato de Relevó	12
CAPÍTULO X. Formación y Promoción Profesional	
Art. 36. Formación Profesional para el Empleo	13
Art. 37. Exámenes y Formación Profesional	13
CAPÍTULO XI. Derechos Sindicales	
Art. 38. Derechos Sindicales	14
Art. 39. Derecho de Asamblea	14
Art. 40. Acumulación del crédito horario	14
Art. 41. Tablón de Anuncios	15
CAPÍTULO XII. Seguridad y Salud Laboral	
Art. 42. Salud Laboral	15
Art. 43. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud	16
Art. 44. Ergonomía y Salud	17
CAPÍTULO XIII. Régimen Disciplinario	
Art. 45. Principios de Ordenación	17
Art. 46. Graduación de Faltas	17
Art. 47. Sanciones	20
Art. 48. Abuso de Autoridad	20
CAPÍTULO XIV. Medidas Sociolaborales	
Art. 49. Igualdad de Trato y Oportunidades y no discriminación	21
Art. 50. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	24
Art. 51. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidados del menor	24
Art. 52. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja	25
Art. 53. Sobre Acoso Moral	25
Art. 54. Violencia de Género	25
Art. 55. Inserción Laboral de Discapacitados	26
Art. 56. Desconexión Digital	27
CAPÍTULO XV. Medidas Medioambientales	
Art. 57. Medio Ambiente	27
Art. 58. Medidas de Protección del Medio Ambiente	28
DISPOSICIONES ADICIONALES	
Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo	28
Segunda. Prelación de Normas	30
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
Primera.	30
Segunda.	30
ANEXO I (Tabla Salarial 2022) ANEXO II (Tabla Salarial 2023) ANEXO III (Tabla Salarial 2024)	

**V CONVENIO COLECTIVO 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**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito territorial

Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación a todas las empresas establecidas en la provincia de Huesca, y a las que residiendo en otro lugar tengan establecimientos dentro de la provincia de Huesca en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2.-Ámbito funcional y personal.

Este convenio regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a actividades de pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET).

Así mismo, quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al mayor como al detalle, derivadas de las reguladas anteriormente, y también la venta de aquellos productos que por usos y costumbres se expenden en este tipo de establecimientos.

Artículo 3.-Ámbito temporal.

La vigencia de este acuerdo será de tres años, es decir, para los años 2022, 2023, y 2024.

Artículo 4.-Prórroga y Denuncia.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

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

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

Artículo 5.-Garantías personales.

Cualquier trabajador/a que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo, tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Así mismo, se respetarán los pactos o acuerdos colectivos más beneficiosos que de forma colectiva rijan en las empresas.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6.- Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

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

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

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

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

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería:

Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org

Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

CAPÍTULO III. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 7.- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores/as y Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA vigente y en su Reglamento de aplicación o acuerdos que los pudieran sustituir.

CAPÍTULO IV. INGRESOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8.- Salario Base

Es el salario por unidad de tiempo, diario o mensual, fijado por cada categoría profesional en las Tablas salariales adjuntas a este Convenio.

Artículo 9.-Pagas Extraordinarias

Se establecen 3 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 10.- Incrementos Salariales. Actualización Salarial

Para el año 2022 se practicará un incremento salarial del 4% sobre las tablas salariales definitivas del año 2021 con efectos de 1 de enero de 2022, resultando las tablas salariales del Anexo I.

Para el año 2023 se practicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2022, con efectos del 1 de enero 2023, resultando las tablas salariales del Anexo II.

Para el año 2024 se practicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2023, con efectos del 1 de enero 2024, resultando las tablas salariales del Anexo III.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales deberá hacerse en los cuatro meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10%, 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 2025, con un tope máximo del 3%.

Artículo 11.-Dietas

Si por necesidades del servicio, algún trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará por persona y día, además de los gastos de locomoción, una dieta de 19,88 euros para el año 2023 y de 20,48 euros para el año 2024, cuando el trabajador/a efectúe una comida fuera de su domicilio; de 49,96 euros para el año 2023 y de 51,46 euros para el año 2024, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo, o en su defecto, a gastos pagados.

Artículo 12.- Kilometraje

El personal que deba utilizar su vehículo para el desarrollo de su trabajo, percibirá un suplido de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 13.- Trabajo Nocturno

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 h. y las 6:00 h. del día siguiente, abonándose aquellas que se realicen en este horario con un incremento del 25% sobre el precio/hora ordinaria.

Artículo 14.- Horas Extraordinarias

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a se optará por la retribución o el descanso, tomando para la primera opción como valor de la hora extraordinaria el resultante de aplicar un incremento de un 50% al precio de la hora ordinaria y en el caso de horas extras realizadas en domingos o festivos el incremento será del 60% del precio de la hora ordinaria. En el caso de optar por el descanso, se incrementará en los mismos porcentajes el tiempo de descanso retribuido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DE TRABAJO**Artículo 15.- Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo será, en cómputo anual, de 1.792 horas.

Respecto a la posible distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Trabajo en Festivos

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las 14 fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Así mismo, se establece un complemento de festivo equivalente al 50% del salario día reflejado en la tabla salarial, por cada festivo trabajado.

Todo ello, sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores/as

Artículo 17.- Calendario Laboral

Dentro de los dos primeros meses de cada año, las empresas junto con los representantes de los trabajadores/as, elaborarán el calendario laboral y se expondrá en el tablón de anuncios. De dicho calendario se facilitará una copia a los representantes legales de los

trabajadores/as. Dicho calendario deberá incluir, preferentemente, los horarios de cada día de la semana, los días de descanso que correspondan a cada trabajador/a semanalmente, así como los festivos que sea necesario trabajar.

Artículo 18.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales sin contar sábados y domingos, para jornadas de lunes a viernes, o de 30 días naturales para el resto. Se disfrutarán de común acuerdo, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan, debiendo ser conocidas por el trabajador/a con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa.

En caso de no obtener por parte del trabajador/a una antigüedad superior al año, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del RD 2/2015 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatutos de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 19.- Prendas de Trabajo

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores/as a extremar las medidas propias de higiene personal. A estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as las prendas que se mencionan, las cuales serán siempre propiedad de las mismas, no pudiendo ser sustituida la entrega de las prendas por una compensación en metálico:

- Personal administrativo/a y mercantil: dos batas.
- Personal de fábrica: dos batas, dos delantales, y dos cofias, o dos chaquetillas o monos, dos pantalones, dos delantales y dos gorros. Las cofias serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo y lo largo del mismo, a juicio de la empresa, lo haga necesario.
- Chóferes, repartidores/as y autoventas: dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable.
- Personal de cámara: ropa de abrigo.

La entrega de las mismas se realizará dentro del primer trimestre del año.

Así mismo, atendiendo a las características y condiciones del puesto de trabajo, se entregará un juego de calzado adecuado con periodicidad anual.

El lavado y cuidado de las prendas será por cuenta y cargo del trabajador/a, sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa.

CAPÍTULO VI. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 20.- Ingresos y ascensos.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen en las empresas funciones de carácter eventual, interino o con contrato de trabajo por tiempo determinado.

Par cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la empresa puedan producirse de personal de categoría superior, se tendrá en cuenta al personal con la cualificación requerida para el puesto, así como la antigüedad en la empresa.

Artículo 21.- Modalidades de contratación.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

Artículo 22.- Contratos formativos.

Para los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Fijos discontinuos.

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 las proximidades de lugares que registren notable afluencia turística, así como en zonas 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.

Artículo 24.- Período de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador/a sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- I. Técnicos/as:
 - a) Titulados/as: Seis meses
 - b) No titulados/as: Tres meses

II. Administrativos/as: Dos meses

III. Mercantiles: Dos meses

IV. Obreros/as: Un mes

V. Subalternos/as: Un mes

VI. Personal de campaña, eventual o interino: Quince días

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando el haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 25.- Cese Voluntario.

El personal comprendido en este convenio colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo, acusando recibo del mismo la empresa de igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo y con los siguientes plazos de antelación, a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios:

-Técnicos titulados: Treinta días.

-Resto del personal: Quince días.

Si el caso se produce durante el período de prueba no será necesario dicho preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso anteriormente estipulado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 26.- Liquidación al cese.

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de cantidades que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 27.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro oficial como pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de cuatro días por causa de fallecimiento de cónyuge o hijo/a. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso podrá ser disfrutado de forma irregular mientras se mantenga el hecho causante dentro de un periodo de quince días a contar desde el hecho causante que genera el derecho al permiso.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en

una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
- g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as 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 acumularlo en jornadas completas de 15 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- h) Todo el personal dispondrá de una bolsa de 12 horas retribuidas al año, para asistir al médico de familia, o, especialistas del sistema público de salud, debidamente justificadas por el centro al que acuda. Dicha bolsa de horas también podrá utilizarse para acompañar a un hijo menor de 12 años o ascendiente y descendiente en situación de dependencia.

El inicio de los permisos retribuidos se debe producir en un día laborable para el trabajador/a. Cuando el trabajador/a no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, el cómputo se iniciará a elección del trabajador/a el siguiente día, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos, aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción en esta materia, a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente

Artículo 28.- Excedencias para atender al cuidado de menores y familiares.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo/a.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo

sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Las excedencias previstas en este Artículo no son retribuidas pero sí computarán a efectos de antigüedad. El trabajador/a, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 29.- Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales.

Los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, pueden solicitar a la empresa su paso a la situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. La excedencia prevista en este artículo no será retribuida pero sí computará a efectos de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo.

CAPÍTULO VIII. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 30.- Clasificación de personal.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos anunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividan, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

Artículo 31.- Grupos.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes GRUPOS:

I: Técnicos/as.

II: Administrativos/as.

III: Mercantiles

IV: Obreros/as.

V: Subalternos/as

Grupo I. Técnicos/as: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos/as: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros/as: Incluye en este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos/as: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 32.- Categorías.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes CATEGORÍAS:

1. Técnicos/as:

- De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.
- De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.
- Técnico/a no titulado/a: Encargado/a general, Maestro/a de Obrador o Jefe/a de Fabricación y de Taller y Auxiliar de Laboratorio.
- Oficinas técnicas de organización: Jefes/a de primera y segunda, Técnicos/as de Organización de primera y segunda, Auxiliares de Organización y Aspirantes.
- Técnicos de Procesos de Datos: Jefe/a de Proceso de Datos, Analista, Jefe/a de Explotación, Programador/a de ordenador, Programador/a de Máquinas Auxiliares y Operador/a de Ordenador.

II. Administrativos/as: Jefe/a de Administración de primera, Jefe/a de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

III. Mercantiles: Jefe/a de ventas, Inspector de ventas, Promotor/a de propaganda y/o publicidad, Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Viajante, Corredor de plaza, Dependiente/a, Ayudante, Aprendiz y Vendedor/a con auto-venta, Mozo/a de Almacén.

IV. Obreros/as:

- Personal de obra: Hornero, Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante/a y Aprendices/zas.
- Personal de acabado, envasado y empaquetado: Encargad/a de sección, Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante, Aprendiz/a de más de dieciocho años, Aprendiz/a de dieciséis/diecisiete años y Auxiliar.
- Personal de oficios auxiliares: Encargado/a de sección, Oficial de primera, Oficial de segunda.

V. Personal Subalterno/a: Mozo/a de almacén, Conserje, Cobrador/a, Basculero-pesador, Guarda jurado, Guardia Vigilante, Ordenanza y Portero/a o Conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados del 13 de febrero de 1996, publicado en el BOE del 11 de marzo de 1996.

CAPÍTULO IX. PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 33.- Compensación por I.T

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se recibirá un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador/a afectado, hasta un periodo máximo de seis meses.

Artículo 34.- Seguro Colectivo.

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por accidente laboral o enfermedad profesional de los trabajadores/as a su servicio en la forma que a continuación se indica:

- Por incapacidad permanente, total o absoluta: 27.886 euros para el 2023 y 28.723 para el 2024.
- Por fallecimiento: 21.830 euros para el año 2023 y 22.484 euros para el año 2024.

Artículo 35.- Jubilación Parcial y contrato de relevo.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 215 del R.D.L. 8/2015, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador/a relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores/as la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

En cuanto a la jornada a realizar por el trabajador/a jubilado/a, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. En todo caso, se le adjudicarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará las condiciones de contratación, respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 36.- Formación Profesional para el Empleo.

1. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional para el Empleo que durante la vigencia del presente Convenio pudiera estar vigente en cada momento, suscrito entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales de ámbito estatal.

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores/as que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

2. La parte empresarial procederá según establece el ET.:

- a) Informar anualmente de los planes de formación para el empleo, indistintamente de su condición de bonificada o no a la RLT, o en caso de no existir a toda la plantilla.
- b) Entregar anualmente la formación para el empleo impartida a la RLT, o en caso de no existir a toda la plantilla.

Las empresas favorecerán la asistencia a cursos de formación, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores/as.

3. Cuando se efectúe la actividad formativa a petición de la empresa fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador/a las horas empleadas en ella a precio de hora ordinaria de su categoría, o por tiempo de descanso equivalente. Cuando, en este caso, deba el trabajador/a desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Así mismo se reconoce a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, el derecho a la formación establecida en el artículo 23, punto 3 del Estatuto de los trabajadores relativo al permiso de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Artículo 37.-Exámenes y Formación Profesional.

Para facilitar la promoción y la formación profesional de los trabajadores/as, si estos cursan estudios con reconocimiento académico oficial, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional.

Las empresas se verán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 109/2010 y su desarrollo autonómico, conforme a las especificaciones del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador/a. El tiempo empleado en esta formación será considerado de trabajo efectivo.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.- Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.
2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
3. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el Artículo 69 LET, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan tenido lugar distintas relaciones laborales del trabajador/a en la empresa.

Artículo 39.- Derecho a asamblea.

Para la reunión de los trabajadores/as en asamblea dentro de la empresa se establece que la misma deberá celebrarse en los locales facilitados por la dirección de las empresas a tales efectos, previa petición escrita del comité de empresa o delegados de personal. Dicha petición se formulará con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

En caso de haber dos o más centros de trabajo en la misma empresa, la dirección indicará un local de reunión por cada uno de los centros de trabajo, eligiendo los trabajadores/as aquel que consideren más oportuno

En todo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.-Acumulación del crédito horario.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados/as de personal, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes, con los siguientes requisitos:

Existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a quince días, en el que se designen a las personas sobre las que recaen la acumulación y número de horas a acumular.

La duración del permiso retribuido para el adecuado cumplimiento de la función negociadora del convenio colectivo, no está sujeto a las limitaciones cuantitativas del crédito de horas, extendiéndose al tiempo necesario para la participación en la negociación de convenios colectivos por parte de los representantes sindicales.

Artículo 41.- Tablón de anuncios

Las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y las sindicales, así como a los sindicatos firmantes del convenio y a solicitud de estos, un tablón de anuncios en un lugar de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados

de tipo sindical o laboral. La superficie del citado tablón será la adecuada en función al espacio disponible.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 42.- Salud Laboral.

La empresa y los trabajadores/as afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidos en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

1.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el reconocimiento médico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador/a con las funciones a realizar.

Dentro de la obligación que tienen las empresas de efectuar la evaluación de la vigilancia de la salud, las empresas realizarán a su personal las revisiones médicas oportunas que establezcan dicha evaluación y con especial atención a la prevención de los riesgos ópticos, músculo-esqueléticos y posturales, así como aquellos otros riesgos específicos del puesto de trabajo concreto que desempeña el trabajador/a.

2.- Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Los trabajadores/as tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo.

Todas las empresas del sector están obligadas a realizar la evaluación de riesgos en el periodo de gestación y lactancia de la trabajadora.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud de la trabajadora. Dicho dictamen médico señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo no supondrá disminución salarial ni reducción de jornada.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. En caso de que la adaptación no fuera posible, o a pesar de que tras la adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique la entidad que corresponda, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3.- Paralización de la actividad.

Los trabajadores/as podrán paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para la salud o la integridad física de los trabajadores/as y hubieran informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales circunstancias no podrá pedirse a los trabajadores/as que reanuden la actividad mientras persista el riesgo denunciado, sin que sufran por ello disminución de sus retribuciones.

4.- Formación

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores/as que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador/a y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o ajenos.

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o entre horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 43.-Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por tres miembros de la representación empresarial y tres por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de Seguridad y Salud Laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y trabajadores/as.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud será indistintamente uno de los siguientes:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org

Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

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.

Artículo 44.- Ergonomía y Salud.

Las empresas dispondrán de los medios materiales necesarios para que las tareas sean desarrolladas en unas adecuadas condiciones de ergonomía y ambientales en cuanto a temperatura, luminosidad y ventilación adecuadas. Por su parte los trabajadores/as utilizarán los medios puestos por las empresas adecuadamente con el objeto de proteger su salud y hacer del entorno de trabajo un lugar salubre.

Queda expresamente prohibido fumar en los locales y lugares de trabajo.

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45- Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se calificará como leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador/a. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores/as, si la hubiera.

Artículo 46.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas LEVES:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.
- g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la empresa.
- h) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán faltas GRAVES:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.
- c) El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3, de este mismo artículo.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo, salvo que tuviere repercusión grave en materia de seguridad o salud, en cuyo supuesto se considerará muy grave.
- k) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
- m) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.
- n) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.
- o) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- p) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

3. Se considerarán faltas MUY GRAVES:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.
- i) El acoso sexual, entendiendo como tal 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- j) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- l) El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiendo como tal toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- m) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el artículo 48 de este Convenio.

- n) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la empresa.

Artículo 47.-Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por faltas LEVES: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas GRAVES o MUY GRAVES dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la representación legal de los trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador/a afectado su firma en acuse de recibí sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador/a sancionado aceptándola de conformidad.

Artículo 48.-Abuso de Autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquél trabajador/a superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador/a, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente, y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la representación legal de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores electa, el trabajador/a afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la dirección de la empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus superiores.

Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores/a, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador/a afectado/a podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

CAPITULO XIV. MEDIDAS SOCIOLABORALES

Artículo 49.- 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/a 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/as 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 creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

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

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org

Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

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.

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.

- 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 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/a, 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
- 2) Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio 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 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
 - 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 50.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Traslados de puesto de trabajo: Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación en la vida personal, familiar y laboral. No se adaptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia, tanto de la mujer trabajadora como de la pareja.

Artículo 51.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se regula el permiso por nacimiento y cuidado del menor en el que el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas, 6 de las cuales serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto. Una vez transcurridas estas seis semanas, podrá distribuirse a voluntad de los progenitores en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, pudiendo disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Estos permisos serán ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en una semana más por cada progenitor e hijo a partir del segundo, percibiendo durante dicho periodo el 100% de la base reguladora. La mujer trabajadora, en caso de alumbramiento, percibirá durante el periodo de dieciséis semanas el 100% de su base reguladora. En el caso de parto múltiple la prestación económica se ampliará hasta dieciocho semanas.

El padre tendrá derecho a un permiso sin retribución para acompañar a la mujer embarazada a la realización de los exámenes prenatales por el tiempo indispensable

Artículo 52.- Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

Artículo 53.- Sobre Acoso Moral.

Las empresas del sector se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

Artículo 54.- Violencia de Género.

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

En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin interés.

Artículo 55.- Inserción laboral de discapacitados.

1. Las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as, sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a reservar al menos un 2% de las plazas de su plantilla habitual a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.

Tal y como se recoge en el Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores/as con discapacidad, las empresas obligadas a incorporar a trabajadores/as con discapacidad, podrán quedar exentas de esta obligación, excepcionalmente y siempre y cuando se aplique alguna medida alternativa de entre las señaladas en el párrafo siguiente, por los siguientes motivos:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador/a con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo o agencias de colocación puedan atender la oferta de empleo presentada.

b) Cuando se deba a cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico debidamente acreditadas por la empresa y que motiven la especial dificultad de incorporar a trabajadores/as con discapacidad.

En ambos casos, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la concurrencia de las causas alegadas emitiendo una declaración de excepcionalidad.

Las medidas alternativas que podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo u otro tipo de bienes necesarios para la actividad de la empresa que opte por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2. Las empresas adoptarán las medidas activas y pasivas necesarias para el acceso y adaptación del trabajador/a discapacitado/a a su puesto de trabajo.

3. Las empresas garantizarán el acceso en igualdad de condiciones de estos trabajadores/as a una formación y reciclaje profesional, adaptados a la condición física, mental o sensorial del trabajador/a.

Artículo 56. Desconexión Digital

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos trabajadores que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario.

CAPÍTULO XV. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Artículo 57.- Medio Ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores/as y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores/as, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

Artículo 58.- Medidas de Protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel, plásticos y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores/as.

En los centros de trabajo se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

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

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

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

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

3. Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Segunda. Prelación de Normas.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Cocinados (Resolución 13 de febrero de 1996), y posteriores Resoluciones que lo modifican, así como al Estatuto de los Trabajadores y al resto de legislación laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Reordenación de categorías profesionales. La Comisión Negociadora en el convenio 2018-2021 acordó hacer desaparecer las siguientes categorías en los siguientes plazos:

- En el Grupo de Personal de Obrador: Auxiliar de Empaquetado que se asimila con la de Ayudante.
- En el Grupo de Personal de Ventas: Inspector Promoción de Ventas y Corredor de Plaza, desaparecen.
- En el Grupo de Personal de Oficios Varios: Cambia la denominación de Mecánico de Primera, que pasa a denominarse Mecánico, y desaparece la categoría de Mecánico de Segunda que se asimila con la nueva de Mecánico. También desaparece la categoría de Repartidor con Vehículo.

Las categorías que se asimilan y las categorías que desaparecen, lo hacían a partir de la fecha de publicación del IV Convenio Colectivo.

La comisión paritaria estudiará la asignación a otra categoría de existir trabajadores/as con las categorías que desaparecen.

SEGUNDA.- 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 en el presente convenio, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

ANEXO I

**CONVENIO COLECTIVO 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**

**TABLAS SALARIALES 2022 (15 pagas)
APLICADO INCREMENTO DE 4%**

	Mensual	Anual
Personal obrador:		
Encargado	1189,29	17839,35
Oficial de primera	1102,77	16541,55
Oficial de segunda	1059,48	15892,20
Ayudante	973,08	14596,20
Personal de Ventas:		
Jefe de ventas	1189,29	17839,35
Viajante vendedor autoventa	1038,01	15570,15
Dependiente	990,86	14862,90
Ayudante dependiente	959,98	14399,70
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	1189,29	17839,35
Oficial de primera	1102,77	16541,55
Oficial de segunda	1059,48	15892,20
Auxiliar administrativo	972,95	14594,25
Personal de oficios varios:		
Jefe de mantenimiento	1189,29	17839,35
Encargado de almacén	1189,29	17839,35
Mecánico	1102,77	16541,55
Repartidor sin vehículo	990,86	14862,90
Peonaje:		
Peón y personal de limpieza	959,98	14399,70

ANEXO II

**CONVENIO COLECTIVO 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**

**TABLAS SALARIALES 2023 (15 pagas)
APLICADO INCREMENTO DE 3%**

	Mensual	Anual
Personal obrador:		
Encargado	1224,97	18374,55
Oficial de primera	1135,85	17037,75
Oficial de segunda	1091,26	16368,90
Ayudante	1008,00	15120,00
Personal de Ventas:		
Jefe de ventas	1224,97	18374,55
Viajante vendedor autoventa	1069,15	16037,25
Dependiente	1020,59	15308,85
Ayudante dependiente	1008,00	15120,00
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	1224,97	18374,55
Oficial de primera	1135,85	17037,75
Oficial de segunda	1091,26	16368,90
Auxiliar administrativo	1008,00	15120,00
Personal de oficios varios:		
Jefe de mantenimiento	1224,97	18374,55
Encargado de almacén	1224,97	18374,55
Mecánico	1135,85	17037,75
Repartidor sin vehículo	1020,59	15308,85
Peonaje:		
Peón y personal de limpieza	1008,00	15120,00

ANEXO III

**CONVENIO COLECTIVO 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**

**TABLAS SALARIALES 2024 (15 pagas)
APLICADO INCREMENTO DE 3%**

	Mensual	Anual
Personal obrador:		
Encargado	1261,72	18925,80
Oficial de primera	1169,93	17548,95
Oficial de segunda	1124,00	16860,00
Ayudante	1038,24	15573,60
Personal de Ventas:		
Jefe de ventas	1261,72	18925,80
Viajante vendedor autoventa	1101,22	16518,30
Dependiente	1051,21	15768,15
Ayudante dependiente	1038,24	15573,60
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	1261,72	18925,80
Oficial de primera	1169,93	17548,95
Oficial de segunda	1124,00	16860,00
Auxiliar administrativo	1038,24	15573,60
Personal de oficios varios:		
Jefe de mantenimiento	1261,72	18925,80
Encargado de almacén	1261,72	18925,80
Mecánico	1169,93	17548,95
Repartidor sin vehículo)	1051,21	15768,15
Peonaje:		
Peón y personal de limpieza	1038,24	15573,60



ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIOS

MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL, INNOVACIÓN Y FORMACIÓN AGROALIMENTARIA

3917

RESOLUCIÓN

Resolución de la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria por la que se somete a Información Pública la relación de bienes y derechos afectados, y se fija fecha para el levantamiento de Actas Previas a la Ocupación de los bienes y derechos necesarios para la realización de las obras relativas al “PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE RIEGO DE LOS SECTORES XII Y XIII DEL CANAL DE MONEGROS, COMUNIDAD DE REGANTES CARTUJA-SAN JUAN (HUESCA).” Expediente SGRIR N.º 18.21.303.

La Ley 53/2002, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31/12/2002), en su artículo 116 del Capítulo VII, declara de interés general determinadas obras de infraestructura hidráulica con destino a riego y otras infraestructuras, figurando en su apartado 1-a), entre otras, Modernización de las infraestructuras de regadío en la Comunidad de Regantes «Cartuja-San Juan» de la Cartuja de Monegros y San Juan de Flumen, en Sariñena (Huesca). Dichas obras llevan implícitas las declaraciones de utilidad pública a los efectos previstos en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa, y la de urgencia, a los efectos de ocupación de los bienes afectados a los que se refiere el artículo 52 de dicha Ley.

El proyecto fue promovido por la Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A. (SEIASA), en ejecución de la Primera Adenda suscrita el 28 de julio de 2022, al Convenio formalizado el 25 de junio de 2021 entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) y la Sociedad Mercantil Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A. (SEIASA), en relación con las obras de modernización y consolidación de regadíos, contempladas en la planificación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y declaradas de interés general, y desarrollado conforme a la Adenda, de 30 de septiembre de 2022, al Convenio Regulador suscrito por la Comunidad de Regantes de Cartuja-San Juan y SEIASA, para la financiación, construcción y explotación de las obras de modernización de los regadíos de la citada Comunidad de Regantes. De acuerdo con este último Convenio, si bien la ejecución de las obras del proyecto de referencia corresponde a SEIASA, la obtención de los terrenos, ocupaciones y servidumbres necesarios para la ejecución de la obra compete a la Comunidad de Regantes de Cartuja-San Juan.

El “Proyecto de Modernización de las Infraestructuras de Riego de los sectores XII y XIII del Canal de Monegros, Comunidad de regantes Cartuja-San Juan (Huesca)” fue aprobado por Resolución de la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 26 de mayo de 2023.

El expediente expropiatorio se inicia por Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 8 de junio de 2023.

Consiguientemente, procede someter a trámite de información pública la relación de bienes y derechos afectados por las expropiaciones necesarias para la ejecución de esta fase de la actuación, con especificación de su naturaleza y titularidad a los efectos previstos en el artículo 56 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.

Los interesados que pudieran resultar afectados como consecuencia de la expropiación, podrán formular cuantas alegaciones estimen oportunas a los solos efectos de la



subsanación de los posibles errores que se hayan producido al relacionar los bienes y derechos afectados. Los escritos de alegaciones se dirigirán a la entidad beneficiaria, Comunidad de Regantes Cartuja-San Juan, Plaza de San Juan, 11, 22213- San Juan del Flumen. Sariñena (Huesca), disponiendo como plazo para realizar las mismas, hasta el día señalado para el levantamiento de Actas Previas a la Ocupación.

La relación de bienes y derechos afectados que se adjunta, podrá examinarse a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución, en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, así como en las dependencias de los Ayuntamientos de Lanaja y Sariñena (Huesca).

Al mismo tiempo, y en aplicación del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, esta Dirección General ha resuelto convocar a los propietarios de los bienes y derechos afectados para que comparezcan **en el Ayuntamiento de Lanaja (Huesca) el día 5 de septiembre de 2023, en horario de tarde y en el Ayuntamiento de Sariñena (Huesca) el día 6 de septiembre de 2023, en horario de mañana** o bien en las dependencias que a tal efecto designen dichos Ayuntamientos, al objeto de proceder al preceptivo levantamiento de Actas Previas a la Ocupación y, si procediera, las de ocupación definitiva, con desplazamiento a la finca afectada para la toma de datos, si se considerase preciso.

Además de los medios antes citados, se dará cuenta del señalamiento a los interesados, mediante citación individual, y a través de la inserción del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y, en formato resumen, en dos diarios de la provincia de Huesca.

La inclusión de bienes de dominio público en la relación adjunta de bienes y derechos afectados que se somete a la referida información pública, a tenor de lo establecido en el artículo 6 a) de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas, se realiza a los solos efectos de posibles intereses que terceras personas puedan alegar sobre dichos bienes, sin perjuicio de que simultáneamente se tramite el procedimiento establecido para obtener la disponibilidad de dichos terrenos con las Administraciones correspondientes, en virtud del principio de cooperación que rige en sus relaciones, según dispone el artículo 141 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

La publicación en el Boletín Oficial del Estado, a tenor de lo dispuesto en el artículo 44 de la vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre de 2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como las correspondientes publicaciones en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca y, en formato resumen, en dos diarios de la provincia de Huesca, así como en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de Lanaja y Sariñena (Huesca), servirán como notificación a los posibles interesados no identificados, a los titulares de bienes y derechos afectados que sean desconocidos y aquellos de los que se ignore su paradero.

Las operaciones podrán continuarse en días y horarios posteriores si fuera preciso, bastando a tal efecto el anuncio verbal en la jornada que se trate y con ocasión del levantamiento de la última acta que se extienda, haciéndose saber públicamente a los asistentes.

A dicho acto deberán comparecer los titulares de bienes y derechos objeto de expropiación, personalmente o representados por persona debidamente autorizada por cualquier medio válido en derecho, debiendo aportar los documentos acreditativos de su titularidad, el último recibo justificativo del pago del Impuesto de Bienes Inmuebles, certificación catastral y, en su caso, cédula urbanística, pudiendo hacerse acompañar si así lo estiman oportuno y con gastos a su costa de Peritos y Notarios.



La presente publicación se hace, además, a los efectos previstos en el artículo 41.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de 2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 32.5 del Reglamento para la ejecución de la Ley Hipotecaria.

En el presente expediente expropiatorio la Comunidad de Regantes de Cartuja-San Juan ostenta la condición de entidad beneficiaria.

Madrid, 25 de julio de 2023.

La Subdirectora General de Regadíos, Caminos Naturales e Infraestructuras, Cristina Clemente Martínez.

El Ministro de Agricultura, Alimentación y Pesca, P.D.: Orden APA/21/2019, de 10 de enero (BOE n.º 16 de 18-01-2019) y Orden APA/282/2021, de 22 de marzo (BOE n.º 72 de 25-03-2021), por la que se revoca la Orden APA/1096/2020 de 20 de noviembre (BOE 24-11-2020),

La Directora General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria, Isabel Bombal Díaz.



MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN

SECRETARÍA GENERAL DE AGRICULTURA Y
ALIMENTACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL,
INNOVACIÓN Y FORMACIÓN AGROALIMENTARIA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE REGADÍOS, CAMINOS
NATURALES E INFRAESTRUCTURAS RURALES

ANEXO: Relación de bienes y derechos afectados para la realización del DEL PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE RIEGO DE LOS SECTORES XII Y XIII DEL CANAL DE MONEGROS, COMUNIDAD DE REGANTES CARTUJA-SAN JUAN (HUESCA). Expediente SGRIR N.º 18.21.303

EXPDTE	POL	PAR	TITULARES	EXP (m2)	SER (m2)	OT (m2)	CULTIVO CATASTRAL	FECHA	HORA
T.M. LANAJA (HUESCA)									
01-001	10	99	ABADIAS ESCANERO AGUSTIN HEREDEROS DE		113	17	Labor regadío	05/09/2023	17:00
01-002	10	101	CAMBRA ABADIAS ANGEL HEREDEROS DE		152	223	Labor regadío	05/09/2023	17:00
01-003	12	129	ALCUBIERRE SOTO JOSÉ MARIA		-	505	Labor regadío	05/09/2023	16:30
01-004	12	130	ALCUBIERRE SOTO JOSÉ MARIA	109	-	1.159	Labor regadío	05/09/2023	16:30
01-005	12	132	ALCUBIERRE SOTO JOSÉ MARIA		-	686	Labor regadío	05/09/2023	16:30
T.M. SARINENA (HUESCA)									
02-001	9	1	SAT N 5007 EL BORAL MONCALVER, PONDEROSA	5	606	1.582		06/09/2023	09:30
02-002	9	8	SAT N 5007 EL BORAL MONCALVER, PONDEROSA	34	-	-		06/09/2023	09:30
02-003	10	32	VICENTE AGUILAR DIONISIO	72.511	-	-	Labor regadío	06/09/2023	10:00
02-004	10	108	CAMBRA ABADIAS ANGEL HEREDEROS DE	7.120	908	2.433	Labor regadío	06/09/2023	11:00
02-005	11	82	CAMBRA ABADIAS ANGEL HEREDEROS DE	7	162	378	Labor regadío	06/09/2023	11:00
02-006	11	86	PUYUELO ARILLA JOSE MARIA	-	40	147	Labor regadío	06/09/2023	10:00
02-007	11	88	PUYUELO ARILLA JOSE MARIA	-	29	50	Labor regadío	06/09/2023	10:00
02-008	11	228	PUYUELO ARILLA JOSE MARIA	-	11	22	Labor regadío	06/09/2023	10:00
02-009	11	263	MORENO ESPADA CARMEN	-	70	149	Labor regadío	06/09/2023	11:00
02-010	11	264	CAMBRA MORENO MARIAN	-	127	111	Labor regadío	06/09/2023	11:00
02-011	11	265	GUTIERREZ CARABANTES MARIA TERESA ANGELES	-	140	116		06/09/2023	10:30
02-012	11	284	GUTIERREZ CARABANTES MARIA TERESA ANGELES	19.476	-	-	Labor regadío	06/09/2023	10:30
02-013	11	290	BORRAS GABARRO ALBERTO, BORRAS PALA ALBERTO, BORRAS PALA FRANCISCO, BORRAS PALA JOSE MIGUEL, BORRAS PALA MARIA, PALA BASTARAS JOSE MARIA	4	954	2.225	Labor regadío Pastos	06/09/2023	09:30
02-014	13	107	PUYUELO ARILLA JOSE MARIA	5	176	377	Labor regadío	06/09/2023	11:00
02-015	29	3	SERGIO SOL SL	65.450	1.080	3.640	Pastos	06/09/2023	09:30

EXPDTE: Expediente POL: Polígono PAR: Parcela EXP: Expropiación Definitiva SER: Servidumbre OT: Ocupación Temporal

Madrid,

**LA SUBDIRECTORA GENERAL DE REGADÍOS, CAMINOS NATURALES
E INFRAESTRUCTURAS RURALES**

Cristina Clemente Martínez

Madrid,

EL MINISTRO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y PESCA

P.D.: Orden APA/21/2019, de 10 de enero (BOE nº 16 de 18-01-2019) y
Orden APA/282/2021, de 22 de marzo (BOE nº 72 de 25-03-2021), por la que se revoca
la Orden APA/1096/2020 de 20 de noviembre (BOE 24-11-2020)

**LA DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO RURAL, INNOVACIÓN
Y FORMACIÓN AGROALIMENTARIA**

Isabel Bombal Díaz