



Boletín Oficial

Provincia de Huesca

Número 222

Miércoles, 22 de Noviembre de 2023

Sumario

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

5950.. COOPERACION, PLANES Y ASISTENCIA TECNICA	13983
5951.. SECRETARÍA GENERAL	13989
5952.. SECRETARÍA GENERAL	13990

AYUNTAMIENTOS

5953.. AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR	13992
5954.. AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR	13993
5955.. AYUNTAMIENTO DE ALTORRICÓN	13994
5956.. AYUNTAMIENTO DE ANTILLÓN	13995
5957.. AYUNTAMIENTO DE BENASQUE	13996
5958.. AYUNTAMIENTO DE CAMPORRELLS	14008
5959.. AYUNTAMIENTO DE CANFRANC	14009
5960.. AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS - ORGANISMO AUTÓNOMO -	
..... FUNDACIÓN MUNICIPAL CENTRO TERCERA EDAD CASTEJÓN DE SOS	14013
5961.. AYUNTAMIENTO DE EL GRADO - LO GRAU	14014
5962.. AYUNTAMIENTO DE EL GRADO - LO GRAU	14015
5963.. AYUNTAMIENTO DE EL GRADO - LO GRAU	14016
5964.. AYUNTAMIENTO DE LALUENGA	14017
5965.. AYUNTAMIENTO DE LALUENGA	14018
5966.. AYUNTAMIENTO DE LALUENGA	14019
5967.. AYUNTAMIENTO DE LALUENGA	14020
5968.. AYUNTAMIENTO DE LALUENGA	14021
5969.. AYUNTAMIENTO DE PIRACES	14022
5970.. AYUNTAMIENTO DE PIRACES	14023
5971.. AYUNTAMIENTO DE PLAN	14024
5972.. AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO	14026
5973.. AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO	14040
5974.. AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO	14054
5975.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	14066
5976.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	14067
5977.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	14068
5978.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	14069
5979.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	14070
5980.. AYUNTAMIENTO DE SAHÚN	14071
5981.. AYUNTAMIENTO DE SARIÑENA	14072
5982.. AYUNTAMIENTO DE SARIÑENA	14074
5983.. AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA	14076
5984.. AYUNTAMIENTO DE VILLANÚA	14080

COMARCAS

5985.. COMARCA DE LOS MONEGROS	14081
5986.. COMARCA DE LOS MONEGROS - INSTITUTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN....	
..... DE LOS MONEGROS	14082

ENTIDADES LOCALES MENORES

5987.. ENTIDAD LOCAL MENOR DE PIEDRAFITA DE JACA	14083
--	-------



5988.. ENTIDAD LOCAL MENOR DE PIEDRAFITA DE JACA	14084
5989.. ENTIDAD LOCAL MENOR DE SARAVILLO	14085
5990.. ENTIDAD LOCAL MENOR DE SERVETO	14086
5991.. ENTIDAD LOCAL MENOR DE TRAMACASTILLA DE TENA	14087

MANCOMUNIDADES

5992.. MANCOMUNIDAD DE PASTOS PUERTO ESCARRA	14088
--	-------

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

GOBIERNO DE ARAGÓN

5993.. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA - SUBDIRECCIÓN.....	
..... PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA	14089
5994.. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA - SUBDIRECCIÓN.....	
..... PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA	14191
5995.. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA - SUBDIRECCIÓN.....	
..... PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA	14193



ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

COOPERACION, PLANES Y ASISTENCIA TECNICA

5950

ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN DE COOPERACIÓN MUNICIPAL PARA LA EJECUCIÓN DE OBRAS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA QUE AFECTEN A VARIOS TÉRMINOS MUNICIPALES

El Pleno de la Diputación Provincial de Huesca, en sesión ordinaria celebrada el 15 de noviembre de 2023, acordó aprobar inicialmente el Plan de Cooperación Municipal para la ejecución de obras de abastecimiento de agua que afecten a varios términos municipales, con el siguiente tenor literal:

“Primero. Aprobar inicialmente el Plan Provincial de Cooperación para la ejecución de obras de abastecimiento de aguas que afecten a varios municipios de conformidad con las cláusulas que constan en el anexo y para un periodo de dos años desde su aprobación definitiva.

Segundo. El citado Plan Provincial se expondrá al público durante el plazo de 20 días hábiles considerándose aprobado definitivamente en el caso que no se produzcan alegaciones en el plazo de publicidad establecido.

Finalizado este plazo y durante el periodo de vigencia de este Plan, los ayuntamientos que se encuentren afectados por las circunstancias descritas y que cumplan con los requisitos exigidos en el Plan para poder adherirse, dirigirán sus solicitudes junto con la documentación exigida, al Servicio de Cooperación, Planes y Asistencia.

El Pleno de la Diputación Provincial de Huesca será el órgano competente para su aceptación o rechazo, a la vista de los informes emitidos por los Servicios Técnicos sobre el cumplimiento de los requisitos del Plan por los ayuntamientos solicitantes.

ANEXO

PLAN DE COOPERACIÓN MUNICIPAL PARA LA EJECUCIÓN DE OBRAS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA QUE AFECTEN A VARIOS TÉRMINOS MUNICIPALES

Introducción

El agua constituye un elemento esencial para la vida y las actividades económicas como indica la Carta del Agua del Consejo de Europa de 1968, carta que recoge una declaración de principios para una correcta gestión del agua.

La Directiva 2000/60/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2000 por la que se establece un marco comunitario de actuación en el ámbito de la política de aguas, indica que el abastecimiento de agua es un servicio de interés general.

La naturaleza esencial del agua ha guiado, a lo largo de la historia, la localización geográfica de los asentamientos de población en torno a cursos de agua como fuente de suministro para consumo, riego y transporte. El carácter estratégico del abastecimiento en cantidad y salubridad fue reconocido por las grandes civilizaciones como la romana, a través de la promoción de grandes infraestructuras que permitían el abastecimiento desde fuentes de agua de elevada pureza y calidad, diferenciando las aguas para consumo



humano de aquellas aptas para el regadío. La llegada de la Revolución Industrial, y el crecimiento exponencial de la población mundial durante los últimos siglos, han amplificado ese carácter esencial y estratégico, fruto del incremento tanto de nuestras demandas crecientes de agua como de las presiones a las que sometemos a sus fuentes naturales por su uso excesivo y contaminación.

La Ley de Aguas de 1985 recogía en su preámbulo de nuevo el carácter indispensable del agua para la vida humana, pero exponía además nuevos enfoques, como su carácter escaso e irregular en su forma de presentarse, entre otros: *“El agua es un recurso natural escaso, indispensable para la vida y para el ejercicio de la inmensa mayoría de las actividades económicas; es irremplazable, no ampliable por la mera voluntad del hombre, irregular en su forma de presentarse en el tiempo y en el espacio, fácilmente vulnerable y susceptible de usos sucesivos. [...] Se trata de un recurso que debe estar disponible no sólo en la cantidad necesaria, sino también con la calidad precisa, en función de las directrices de la planificación económica, de acuerdo con las previsiones de la ordenación territorial y en la forma que la propia dinámica social demanda.”*

En la Legislación Aragonesa nos encontramos con la Ley 10/2014, de 27 de noviembre, de Aguas y Ríos de Aragón que reconoce al agua como uno de los elementos fundamentales para la vida. La disponibilidad de agua, su cantidad y calidad, genera los hábitats naturales y condiciona el desarrollo socioeconómico de los asentamientos humanos.

Primero.- Fundamento del Plan

En relación con la materia del abastecimiento de agua potable configurada como servicio público, la administración local es la que aglutina mayor número de competencias. Así, es la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su artículo 25. 2 el que atribuye a los municipios como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, la materia de *“Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales”*.

Es de suma relevancia para este plan el artículo 26 de la citada Ley 7/1985, que incluye entre los servicios que los municipios deberán prestar en todo caso el *“alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población y pavimentación de las vías públicas.”*

El abastecimiento es, pues, un servicio público obligatorio, que deben prestar todos los municipios. Es esta configuración de servicio público obligatorio el que determina la obligación de garantizar el acceso universal al agua potable en unas condiciones de igualdad en todo el territorio.

Por otro lado hay que tener en cuenta la colaboración intermunicipal como fórmula de prestación de servicios obligatorios para satisfacer de una forma adecuada y eficaz el servicio público, reconocida en el artículo 44 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local respecto de las Mancomunidades de municipios, como entidades institucionales constituidas por la asociación voluntaria de municipios para la ejecución en común de obras y servicios determinados de su competencia, como es el del abastecimiento de agua potable a domicilios.

Finalmente, respecto de las Diputaciones Provinciales, el artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuye a éstas, entre otras competencias, garantizar una prestación integral y adecuada de los servicios municipales así como la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.



Segundo.- Objeto y finalidad

2.1. El objeto del presente Plan consiste en prestar la asistencia técnica, jurídica y la cooperación a aquellos municipios o entidades locales de la Provincia de Huesca, prestadoras del servicio de abastecimiento de agua, para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de actuaciones consistentes en la ejecución de una nueva captación de agua y su transporte o una mejora de la existente ubicados fuera de su ámbito territorial competencial.

2.2. La asistencia de la Diputación Provincial de Huesca consistirá en la tramitación del correspondiente expediente de expropiación forzosa de las actuaciones incluidas en el presente Plan.

2.3. En ningún caso será objeto del presente plan la expropiación de terrenos para abastecimiento de agua que afecte a un único término municipal o al ámbito territorial de la entidad local de que se trate.

Tercero.- Beneficiarios

Podrán solicitar la inclusión en el plan las actuaciones de abastecimiento de agua todas aquellas entidades locales de la provincia de Huesca cuya captación y red de abastecimiento de agua en alta afecte o discurra por terrenos de otros términos municipales o fuera del ámbito territorial competencial de la entidad local que ejerce la competencia de gestión del servicio de abastecimiento de agua.

En todo caso la entidad local solicitante ostentará la condición de beneficiaria de la expropiación.

Cuarto.- Entidades participantes

En el procedimiento expropiatorio participaran los siguientes entidades locales:

4.1. La Diputación Provincial de Huesca que será el sujeto expropiante, es decir, el titular de la potestad expropiatoria.

4.2. Los beneficiarios de la expropiación que de acuerdo con el artículo 5 del Decreto de 26 de abril de 1957 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa serán aquellas entidades locales de la provincia de Huesca que representan el interés público o social para cuya realización están autorizados a instar de la Diputación Provincial de Huesca el ejercicio de la potestad expropiatoria, de acuerdo con las condiciones fijadas en el presente Plan.

4.3. Como beneficiarios deberán justificar plenamente la procedencia legal de la expropiación y su cualidad de beneficiarios, pudiendo la Diputación Provincial pedirles cuantas justificaciones estime pertinentes y efectuar por sus propios medios las comprobaciones necesarias.

Quinto.- Facultades y obligaciones de los beneficiarios

Las entidades beneficiarias de la expropiación, en el curso del expediente tendrán atribuidas las siguientes facultades y obligaciones:

1. Como parte en el expediente expropiatorio, impulsar el procedimiento e informar a su arbitrio sobre las incidencias y pronunciamientos del mismo.



2. Formular una relación concreta e individualizada, en la que se describan, en todos los aspectos, material y jurídico, los bienes o derechos que considere de necesaria expropiación.

3. Convenir libremente con el expropiado la adquisición amistosa de los bienes o derechos que son objeto de expropiación libremente y por mutuo acuerdo.

4. Actuar en la pieza separada de justiprecio, a los efectos de presentar la hoja de aprecio a que se refiere el artículo 30 de la Ley de Expropiación forzosa, y de aceptar o rechazar la valoración propuesta por los propietarios.

5. Pagar o consignar, en su caso, la cantidad fijada como justo precio.

6. Abonar las indemnizaciones de demora que legalmente procedan por retrasos que le sean imputables.

7. Las obligaciones y derechos derivados de la reversión.

8. Los derechos y obligaciones establecidos en la Ley y en el Reglamento de Expropiación forzosa.

Sexto.- Actuaciones susceptibles de ser incluidas en el Plan

6.1. Las actuaciones en materia de abastecimiento de agua, para su inclusión, en su caso en el Plan, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tratarse de una actuación en la red de abastecimiento de agua en alta.
- Existir una imposibilidad legal por razón de competencia territorial para llevar a cabo la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de la actuación.
- No inclusión de la actuación en otro Plan que lleve implícita la declaración de utilidad pública.

6.2. Se entiende por una actuación en la red de abastecimiento de agua en alta la definida en el artículo 4 de la Ley 10/2014, de 7 de noviembre, de Aguas y Ríos de Aragón: incluye la captación y alumbramiento de los recursos hídricos y su gestión, incluida la generación de los recursos no convencionales, el tratamiento de potabilización, el transporte por arterias o tuberías principales y el almacenamiento en depósitos reguladores de cabecera de los núcleos de población.

Séptimo.- Actuaciones excluidas del Plan

No serán objeto de inclusión en el presente Plan las siguientes actuaciones:

- Tratarse de actuaciones en la red de abastecimiento de agua en baja, que incluye su distribución, el almacenamiento intermedio y el suministro o reparto de agua potable hasta las acometidas particulares o instalaciones propias para el consumo por parte de los usuarios.
- Afectar a un único término municipal o afectar la actuación a terrenos incluidos en el ámbito de competencia territorial de la entidad local ejecutora.
- No disponer la entidad local de la financiación necesaria para el abono del justiprecio.
- No disponer la entidad local de la financiación necesaria para la ejecución de la actuación.

**Octavo.- Actuaciones a llevar a cabo por la Diputación Provincial de Huesca**

8.1. Una vez aprobada la inclusión de la actuación en el presente Plan, el órgano competente de la Diputación Provincial de Huesca, iniciará la tramitación del expediente de expropiación necesario siendo beneficiario de la misma la entidad local solicitante.

8.2. Los trámites a realizar serán los siguientes:

- Aprobación de la relación de bienes y derechos objeto de expropiación.
- Tramitación de la fase de justiprecio.
- Acta de ocupación y pago.
- En los casos que así se requiera y justifique tramitar el expediente para la obtención de la urgente ocupación.

Noveno.- Duración del Plan

El Plan tendrá una duración de dos años a partir del día siguiente al de su aprobación definitiva.

Décimo.- Evaluación ambiental estratégica

Teniendo en cuenta el contenido del presente Plan se considera que el mismo no es objeto de una evaluación ambiental estratégica ordinaria ni simplificada de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2014, de 4 de diciembre de Prevención y Protección Ambiental de Aragón.

Undécimo.- Indicadores del Plan

Para determinar la realización del Plan y los resultados del mismo se contemplan los siguientes indicadores:

- Número de adhesiones/solicitudes formuladas.
- Tipo de entidad local solicitante y ámbito territorial.
- Número de habitantes beneficiados por la actuación.
- Mejora y eficacia en la gestión de los recursos hídricos.
- Impacto económico de la actuación.
- Número de proyectos ejecutados.

Decimosegundo.- Evaluación y seguimiento

Durante el cuarto trimestre de cada año por el servicio de obras de la Diputación Provincial de Huesca se realizará una evaluación del Plan que consistirá en un análisis de los indicadores para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados en el mismo.

De dicha evaluación se dará cuenta en la Comisión Informativa de Infraestructuras que la elevará al Pleno para su toma de conocimiento.

Decimotercero.- Procedimiento de inclusión de actuaciones en el Plan

13.1. Las solicitudes de inclusión irán dirigidas al Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Huesca presentándose en el registro electrónico de la misma mediante certificado de persona jurídica en representación de la entidad local peticionaria durante el plazo de vigencia del Plan y una vez se haya publicado en el Boletín Oficial de la Provincia la aprobación definitiva del Plan.

13.2. La solicitud de inclusión implicará la aceptación de las normas del Plan.



13.3. Si la solicitud de iniciación no reuniera todos los requisitos indicados, se requerirá por escrito al solicitante para que subsane los defectos observados en el plazo máximo de 10 días, quedando apercibido que de no hacerlo así, se le tendrá por desistido de su petición y se archivarán las actuaciones sin más trámite, conforme a lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

13.4. Si se observa que la actuación solicitada no cumple los requisitos exigidos en el Plan será rechazada mediante Resolución motivada del Presidente.

13.5. Una vez revisada la solicitud, se realizará un informe por el servicio de Cooperación, Planes y Asistencia Técnica indicando si la misma cumple los requisitos exigidos en el Plan. El citado informe será elevado al Diputado delegado de Obras quien formulará propuesta de resolución que será dictaminada por la Comisión Informativa de Infraestructuras y se elevará al Pleno como órgano competente para su aprobación, previa fiscalización por la Intervención General.

13.6. El plazo para la resolución de la adhesión no podrá exceder de tres meses, contados a partir del día siguiente al de solicitud de adhesión. Transcurrido el plazo sin que se haya notificado resolución expresa, el solicitante podrá entender desestimada su adhesión.

13.7. La inclusión de la actuación en el Plan no implica ni la financiación de las obras ni su ejecución por parte de la Diputación Provincial de Huesca.

13.8. Este plan dado que se trata de una cooperación técnica, jurídica y administrativa para obtener los terrenos necesarios para las actuaciones del Plan no conlleva financiación alguna, toda vez que el abono del justiprecio corresponde a las entidades beneficiarias.

Decimocuarto.- Documentación a presentar

Las entidades locales deberán realizar una petición individualizada para cada actuación, adjuntando la siguiente documentación:

- Instancia de solicitud.
- Proyecto Técnico redactado y certificado de su aprobación.
- Propuesta relación de bienes y derechos objeto de expropiación con su correspondiente valoración.
- Certificado de la retención de crédito preceptiva para llevar a cabo las expropiaciones pertinentes y hacer frente a su justiprecio.
- Certificado expedido por el Secretario/interventor donde se acredite la existencia de financiación para la ejecución de la actuación".

Huesca, 20 de noviembre de 2023. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA
SECRETARÍA GENERAL

5951

ANUNCIO

DON JORGE PUEYO MOY, SECRETARIO GENERAL ACCTAL. DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA.

CERTIFICA

Que en la sesión celebrada por la Junta de Gobierno de esta Corporación el día 15 de noviembre de 2023, a las 10:55 horas, con asistencia de los miembros que figuran relacionados a continuación, se adoptaron los acuerdos cuyo extracto es el siguiente:

ASISTENCIAS: Presidió la sesión el Presidente de la Corporación, D. Isaac Claver Ortigosa, y asistieron los Diputados señores: D. Pablo Álvaro Bescós Español, D. Ricardo Francisco Oliván Bellosta, Dña. Celsa Ana Rufas Acín, D. Fernando Torres Chavarría y Dña. María José Vicente Poy.

Dio fe del acto el Secretario General Acctal. D. Jorge Pueyo Moy.

Primero. Se aprueba, por unanimidad, el expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito 2023-27.

Segundo. Se aprueba, por unanimidad, el expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito 2023-28.

Tercero. Se aprueba, por unanimidad, el expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito 2023-29.

Cuarto. Se aprueba, por unanimidad, el expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito 2023-30.

Quinto. Se aprueba, por unanimidad, el expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito 2023-31.

Sexto. Se aprueba, por unanimidad, el expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito 2023-32.

Y para que conste y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente —a tenor de lo preceptuado en el art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales—, expido la presente certificación, de orden y con el visto bueno del Presidente de la Corporación, en Huesca, en la fecha en la que se produce la firma electrónica.

Huesca, 17 de noviembre de 2023. El Secretario General Acctal., Jorge Pueyo Moy. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA
SECRETARÍA GENERAL

5952

ANUNCIO

DON JORGE PUEYO MOY, SECRETARIO GENERAL ACCTAL. DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA.

CERTIFICA

Que en la Sesión ordinaria celebrada por el Pleno de esta Corporación el día 15 de noviembre de 2023, a las 12:06 horas, con asistencia de los miembros que figuran relacionados a continuación, se adoptaron los acuerdos cuyo extracto es el siguiente:

ASISTENCIAS: Presidió la sesión el Presidente de la Corporación, D. Isaac Claver Ortigosa, y asistieron los señores diputados Dña. Rosa Altabás Aventín, Dña. Sofía Avellanas Montori, D. Pablo Álvaro Bescós Español, Dña. Gemma Betorz Périz, D. Antonio Biescas Giménez, D. Javier Catalán Gómez, D. José Gabriel Cebollero López, Dña. María Ascensión Clusa Planisolis, D. Juan Ignacio Espot Ruiz, D. Jesús Eugenio Gericó Urieta, D. Daniel Gracia Andreu, Dña. Lola Ibort Viu, Dña. Isabel Mañero Yáñez, D. Joaquín Monesma Delgado, D. Ricardo Francisco Oliván Bellosta, D. Enrique Pueyo García, Dña. Celsa Ana Rufas Acín, D. Carlos Sampériz Enguita, D. Fernando Sarasa Borau, D. Sergio Serra Arias, D. Fernando Sánchez Morales, D. Fernando Torres Chavarría, Dña. María José Vicente Poy y D. Santiago Villas Enrech.

Dio fe del acto el Secretario General Acctal. D. Jorge Pueyo Moy, asistiendo el Interventor, D. Jaime Porquet Colomina.

Primero. Se toma conocimiento de los informes de seguimiento y evaluación de las subvenciones gestionadas en el ejercicio 2023 por el Servicio de Asesoría Jurídica y las Secciones de Recursos Humanos y Régimen Interior, conforme al Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023.

Segundo. Se aprueba, por unanimidad, la modificación del artículo 33 del Convenio Colectivo del personal laboral, con efectos de 1 de enero de 2024.

Tercero. Se aprueba, por unanimidad, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Huesca.

Cuarto. Se aprueba, por unanimidad, la aprobación inicial del expediente de Modificación de Créditos 46/2023, por concesión de créditos extraordinarios en el Presupuesto de la Diputación Provincial de Huesca.

Quinto. Se toma conocimiento del informe sobre la ejecución del Presupuesto y del Movimiento de la Tesorería a 30 de septiembre de 2023.

Sexto. Se toma conocimiento del envío al Ministerio de Hacienda, de la Información trimestral correspondiente al trimestre 3.º de 2023 de la ejecución presupuestaria a comunicar para el cumplimiento de las obligaciones contempladas en la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.



Séptimo. Se toma conocimiento del informe de Tesorería sobre el cumplimiento del artículo cuarto de la Ley 15/2010, de 5 de julio, en relación al cumplimiento de los plazos legalmente previstos para el pago de obligaciones pendientes correspondientes al tercer trimestre de 2023, de la Diputación Provincial de Huesca y sus Entes dependientes.

Octavo. Se aprueba, por unanimidad, la liquidación del Plan Provincial de Concertación de Inversiones en Protección Civil para las Comarcas (PROCI) 2021.

Noveno. Se aprueba, por unanimidad, la aprobación inicial del Plan de Cooperación Municipal para la ejecución de obras de abastecimiento de agua que afecten a varios términos municipales, sometiendo el mismo a información pública.

Décimo. Se aprueba, por unanimidad, la aceptación de la delegación de competencias para el ejercicio de la potestad expropiatoria de los bienes y derechos necesarios para la ejecución de las obras contenidas en el "Proyecto constructivo de acceso zona noroeste parte alta Cerler (Huesca)".

Decimoprimer. Se aprueba, por unanimidad, la propuesta de resolución del Grupo PSOE con la enmienda presentada por el Grupo PP, como institucional, para el impulso del proyecto de asfaltado de la pista que une los municipios de Plan y Chía.

Decimosegundo. Se aprueba, por mayoría absoluta, con 13 votos a favor (Grupo PP) y 12 abstenciones (Grupo PSOE), la propuesta de resolución del Grupo PP sobre el rechazo a los planteamientos del expresidente del Gobierno de Cataluña, Quim Torra, de modificar los límites territoriales entre Aragón y Cataluña.

Decimotercero. Se aprueba, por unanimidad, la propuesta de resolución del Grupo PSOE relativa a la falta de Auxiliares de Educación Especial, salvo el punto segundo, que se rechaza por mayoría absoluta, con 13 votos en contra (Grupo PP) y 12 a favor (Grupo PSOE).

Decimocuarto. Se rechaza, por mayoría absoluta, con 13 votos en contra (Grupo PP) y 12 a favor (Grupo PSOE), la propuesta de resolución del Grupo PSOE, contra el cierre del aula de Caneto.

Urgencia 1. Declarada la urgencia, por mayoría absoluta, con 13 votos a favor (Grupo PP) y 12 en contra (Grupo PSOE), y tras el rechazo de la enmienda presentada por el Grupo PSOE, se aprueban, por unanimidad, los puntos primero y segundo de la propuesta de resolución presentada por el Grupo PP sobre la firme adhesión a la Constitución Española de 1978, y por mayoría absoluta el resto de los puntos, con 13 votos a favor (Grupo PP) y 12 en contra (Grupo PSOE) en los puntos tercero y quinto, y con 13 votos a favor (Grupo PP) y 12 abstenciones (Grupo PSOE) en el punto cuarto.

Y para que conste y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente —a tenor de lo preceptuado en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales—, expido la presente certificación, de orden y con el visto bueno del Presidente de la Corporación, en Huesca, en la fecha en la que se produce la firma electrónica.

Huesca, 20 de noviembre de 2023. El Secretario General Acctal., Jorge Pueyo Moy. El Presidente, Isaac Claver Ortigosa.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR

5953

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento en su sesión ordinaria de fecha 20 de noviembre de 2023, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos número 12 modalidad de suplemento de crédito dentro del vigente presupuesto para 2023.

De conformidad con lo prevenido en los artículos 169 y 177 del Real Decreto legislativo 2/2004 de 5 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley, Reguladora de las Haciendas Locales expuesto al público, el citado expediente por espacio de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la inserción del presente anuncio - edicto en el Boletín Oficial de la Provincia durante dicho período, los interesados, podrán examinarlo y presentar reclamación ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones

Almudévar, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Luis Abad Abadía.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR

5954

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento en su sesión ordinaria de fecha 20 de noviembre de 2023, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos número 13 modalidad de crédito extraordinario dentro del vigente presupuesto para 2023.

De conformidad con lo prevenido en los artículos 169 y 177 del Real Decreto legislativo 2/2004 de 5 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley, Reguladora de las Haciendas Locales expuesto al público, el citado expediente por espacio de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la inserción del presente anuncio - edicto en el Boletín Oficial de la Provincia durante dicho período, los interesados, podrán examinarlo y presentar reclamación ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones

Almudévar, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Luis Abad Abadía.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALTORRICÓN

5955

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de noviembre de 2023 aprobó inicialmente la modificación de la Ordenanza Reguladora del Uso del Espacio Deportivo Municipal Piscina Cubierta.

Dicha modificación se somete a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días en que los vecinos e interesados legítimos podrán examinar el expediente y formular reclamaciones, reparos u observaciones.

De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Simultáneamente, publicar el texto de la modificación en el portal web del Ayuntamiento con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Altorricón, 20 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, Susana Ramón Purroy.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ANTILLÓN

5956

ANUNCIO

El Ayuntamiento de Antillón en sesión extraordinaria del Pleno celebrada el día 5 de octubre de 2023, aprobó inicialmente la modificación de la Ordenanza reguladora de las tasas por expedición de licencias urbanísticas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 140.1. b) de la Ley 7/1999, de la Administración Local de Aragón y del 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se abre plazo de exposición al público por treinta días durante los cuales se podrán examinar los expedientes y formular alegaciones.

En el supuesto que, finalizado el periodo de exposición, no se hubiere formulado alegación o reclamación alguna, el acuerdo inicial devendrá firme, procediéndose a la publicación íntegra de la ordenanza aprobada.

Antillón, 5 de octubre de 2023. El Alcalde, Alejandro Ferrando Fenestra.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BENASQUE

5957

ANUNCIO

En el expediente de acuerdo a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Considerando las BASES PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BENASQUE POR CONCURSO INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL AL AMPARO DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE que fueron aprobadas por Resolución de Alcaldía n.º 2022-0929, de fecha 23 de diciembre de 2022.

Considerando que fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca n.º 248, de fecha 29 de diciembre de 2022 y en el Boletín Oficial del Estado n.º 313, de fecha 30 de diciembre de 2022.

Resultando que se establece en la **Base CUARTA. Admisión de los aspirantes.**

“Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección [https:// benasque.sedelectronica.es](https://benasque.sedelectronica.es) y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión . Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.”

Expirado el plazo de exposición de la lista provisional de admitidos en las pruebas de selección, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal llevado a cabo en este Ayuntamiento, examinado el certificado de secretaría con ausencia de alegaciones, y en uso de mis atribuciones, de conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar de forma definitiva la siguiente relación de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria referenciada:

PERSONAL LABORAL FIJO

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
1	C2	Auxiliar Administrativo	1	07/07/1997

- 1.- Verónica Francés Bernadó
- 2.- Yolanda Marín Salamero
- 3.- M.ª Pilar Cera Barrabés
- 4.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 5.- Pablo Domenech Abadías



N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
2	E	Peón	1	16/06/1988

- 1.- Enrique Domenech Giménez
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Máximo José Balfagón Gracia
- 4.- Javier Pérez Martín
- 5.- Miguel Martínez Tortosa

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
3	C2	Auxiliar Administrativo Recaudación	1	08/12/1994

- 1.- Ángel Lozano Simón
- 2.- Yolanda Marín Salamero
- 3.- Cristina Rodellino Pérez
- 4.- Verónica Francés Bernadó
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
4	C2	Auxiliar Administrativo Centro Sanitario	1	14/07/1995

- 1.- Ángel Lozano Simón
- 2.- Lucía Blanc Laserreta
- 3.- Fernando José Soler Peciña
- 4.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 5.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 6.- Margarita Bielsa Pardina
- 7.- Verónica Francés Bernadó
- 8.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
5	C2	Oficial 1ª	1	30/05/1997

- 1.- Máximo José Balfagón Gracia
- 2.- Javier Pérez Martín
- 3.- Rafael González Sampietro
- 4.- Fernando José Soler Peciña
- 5.- José Luis Martín Andrés

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
6	A2	Aparejador	1	07/07/1997

- 1.- José Luís Rufat Férraz



N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
7	C2	Oficial 1.ª Conductor	1	23/12/1997

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Fernando José Rami Solana
- 3.- José Ignacio Pueyo Galindo

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
8	E	Auxiliar Turismo	1	04/03/1998

- 1.- Verónica Francés Bernadó
- 2.- Olga Hernández Bernat
- 3.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 4.- Raúl Melones Sainero
- 5.- Carlos Ube Monferrer
- 6.- Pablo Domenech Abadías
- 7.- Antoni Perea Mir
- 8.- Fernando José Soler Peciña

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
9	C2	Oficial 1.ª Brigada	1	30/03/1998

- 1.- Máximo José Balfagón Gracia
- 2.- Fernando José Soler Peciña
- 3.- Carlos Javier Demur Lera
- 4.- Javier Pérez Martín

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
10	C2	Oficial 1ª Brigada	1	30/03/1998

- 1.- Máximo José Balfagón Gracia
- 2.- Fernando José Soler Peciña
- 3.- Javier Pérez Martín
- 4.- José Antonio Lanau Villega

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
11	C2	Aux.Administrat. Urbanismo	1	01/10/1998

- 1.- Ángel Lozano Simón
- 2.- Yolanda Marín Salamero
- 3.- Fernando José Soler Peciña
- 4.- Begoña Demur Mur
- 5.- Verónica Francés Bernadó
- 6.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
12	A2	Técnico Turismo	1	20/03/1999



- 1.- Angel Lozano Simón
- 2.- Raul Melones Sainero
- 3.- Jorge Melero Mora

Excluído:

1. Fernando José Soler Peciña (no estar en posesión de titulación exigida para el acceso a grupo A2)

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
13	C2	Aux. Administrat. RRHH	1	04/06/1999

- 1.- Ángel Lozano Simón
- 2.- Yolanda Marín Salamero
- 3.- Fernando José Soler Peciña
- 4.- Ana Eresué Lanau
- 5.- Verónica Francés Bernadó
- 6.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
14	E	Personal limpieza	1	13/04/2001

- 1.- Viorica Zidarescu
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 4.- María Carmen Gamero Cobos
- 5.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 6.- Natividad Sancho Baldellou
- 7.- Francisca Martínez Tortosa
- 8.- María Luisa Martínez Tortosa
- 9.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 10.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
15	E	Peón	1	02/05/2002

- 1.- Enrique Domenech Giménez
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Javier Pérez Martín
- 4.- Jorge Revés García

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
16	E	Auxiliar Turismo	1	16/06/2003

- 1.- Verónica Francés Bernadó
- 2.- Noemí Domenech Abadías
- 3.- Raul Melones Sainero
- 4.- Carlos Ube Monferrer
- 5.- Pablo Domenech Abadías
- 6.- Antoni Perea Mir
- 7.- Fernando José Soler Peciña



8.-Aránzazu Muñoz Cebollada

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
17	E	Personal limpieza	1	06/01/2005

- 1.- Viorica Zidarescu
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 4.- María Carmen Gamero Cobos
- 5.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 6.- Francisca Martínez Tortosa
- 7.- María Luisa Martínez Tortosa
- 8.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 9.- Ana Sánchez Ferrer
- 10.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
18	E	Peón	1	05/12/2005

- 1.- Enrique Domenech Giménez
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Máximo José Balfagón Gracia
- 4.- Javier Pérez Martín
- 5.- Raul Muñoz García
- 6.- Ángel Romero Misioner

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
19	C2	Cuidador/a Comedor	1	09/01/2006

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 3.- Judith Cort Garcés
- 4.- María José Bardanca Gairín
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
20	C2	Cuidador/a Comedor	1	09/01/2006

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 3.- Teresa Blanc Laserreta
- 4.- Judith Cort Garcés
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
21	A2	Profesor/a	1	16/03/2006

- 1.- Sierra Guillén Antón
- 2.- Judith Cort Garcés
- 3.- Elena Abadías Aguilar



N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
22	E	Peón	1	11/08/2006

- 1.- Enrique Domenech Giménez
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Máximo José Balfagón Gracia
- 4.- Javier Pérez Martín
- 5.- Angel Romero Misioner
- 6.- Juan Francisco Heredia Taratiel

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
23	C1	Técnico Educación Infantil	1	02/10/2006

- 1.- Sierra Guillén Antón
- 2.- Fernando José Soler Peciña
- 3.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 4.- Mireia Romeu Vallvé
- 5.- Judith Cort Garcés
- 6.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 7.- Ester Aragón Salas
- 8.- Pablo Domenech Abadías
- 9.- Eva Hombardos López
- 10.- Elisa Isabel Maurín Seta

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
24	E	Peón	1	28/03/2007

- 1.- Enrique Domenech Giménez
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Máximo José Balfagón Gracia
- 4.- Javier Pérez Martín
- 5.- Angel Romero Misioner
- 6.- Natalia Bescos Zaborras

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
25	C1	Técnico Educación Infantil	1	03/09/2007

- 1.- Sierra Guillén Antón
- 2.- Fernando José Soler Peciña
- 3.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 4.- Eva Capdevila Andorra
- 5.- Judith Cort Garcés
- 6.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 7.- Ester Aragón Salas
- 8.- Pablo Domenech Abadías
- 9.- Eva Hombrados López
- 10.- Elisa Isabel Maurín Seta



N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
26	C2	Cuidador/a Comedor	1	01/10/2007

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 3.- María Rosa Corredor Ramos
- 4.- Judith Cort Garcés
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
27	C2	Oficial de 2.ª	1	05/08/2008

- 1.- Javier Pérez Martín
- 2.- Francisco José Gracia Tomás

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
28	C2	Cuidador/a Comedor	1	30/08/2008

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 3.- Judith Cort Garcés
- 4.- Isabel Sánchez Cabeza
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
29	C2	Oficial de 2.ª	1	07/05/2009

- 1.- Javier Pérez Martín
- 2.- Miguel Plana Artiga

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
30	E	Personal limpieza	1	10/01/2011

- 1.- Viorica Zidarescu
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 4.- María Carmen Gamero Cobos
- 5.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 6.- Francisca Martínez Tortosa
- 7.- María Luisa Martínez Tortosa
- 8.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 9.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 10.- M.ª Asunción Martínez Mora
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
31	E	Personal limpieza	1	07/12/2012

- 1.- Viorica Zidarescu



- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 4.- María Carmen Gamero Cobos
- 5.- María Teresa Martín Perez
- 6.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 7.- Francisca Martínez Tortosa
- 8.- María Luisa Martínez Tortosa
- 9.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 10.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
32	C2	Cuidador/a Comedor	1	18/01/2013

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 3.- Sonia Peña Rueda
- 4.- Judith Cort Garcés
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
33	C2	Cuidador/a Comedor	1	23/03/2013

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 3.- Elsa Pena Vidal
- 4.- Judith Cort Garcés
- 5.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
34	E	Personal limpieza	1	20/01/2014

- 1.- Viorica Zidarescu
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 5.- María Carmen Bujan Salvado
- 6.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 7.- Francisca Martínez Tortosa
- 8.- María Luisa Martínez Tortosa
- 9.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 10.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
35	A2	Dinamizador/a Cultural	1	10/06/2012

- 1.- Ángel Lozano Simón
- 2.- Raul Melones Sainero
- 3.- M.^a Dolores Aventín Vázquez



N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
36	E	Personal limpieza	1	21/09/2015

- 1.- Viorica Zidarescu
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 4.- María Carmen Gamero Cobos
- 5.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 6.- Francisca Martínez Tortosa
- 7.- María Luisa Martínez Tortosa
- 8.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 9.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 10.- Aurelia Dima
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
37	E	Personal limpieza	1	20/12/2015

- 1.- Viorica Zidarescu
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Enrique Domenech Giménez
- 4.- María Carmen Gamero Cobos
- 5.- Ana Cristina Rodríguez Pérez
- 6.- Silvia Pérez Vicente
- 7.- Francisca Martínez Tortosa
- 8.- María Luisa Martínez Tortosa
- 9.- Ana Isabel Pons Sánchez
- 10.- Aparecida Guimares Dos Santos
- 11.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
38	E	Peón	1	08/08/2016

- 1.- Enrique Domenech Giménez
- 2.- Enrique Doménech Abadías
- 3.- Máximo José Balfagón Gracia
- 4.- Javier Pérez Martín
- 5.- Sergio Caparrós Rodríguez

39	E	Peón	1	01/06/1994 *
----	---	------	---	--------------

1. Enrique Domenech Jiménez
2. Enrique José Domenech Abadías
3. Ión Lucian Zidarescu
4. Fernando Soler Peciña
5. Jesús Vilella Llobert

* Boletín Oficial del Estado de 8 de marzo de 2023, n.º 57, Boletín Oficial de la Provincia de Huesca n.º 23, de 15 de febrero de 2023.



PERSONAL LABORAL FIJO DISCONTINUO

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
1	C2	Oficial 1. ^a Mantenimiento Caminos	1	01/05/2008

- 1.- Máximo José Balfagón Gracia
- 2.- Fernando José Soler Peciña
- 3.- José Luis Martín Andrés
- 4.- Javier Pérez Martín
- 5.- Jonathan Neira Rocha
- 6.- Ángel Romero Misioner

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
2	C2	Cuidador/a Comedor	1	01/01/2008

- 1.- Fernando José Soler Peciña
- 2.- Aranzazu Muñoz Cebollada
- 3.- Elsa Pena Vidal
- 4.- Judith Cort Garcés
- 5.- Gloria LLombart Soriano
- 6.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
3	E	Mantenimiento Piscinas	3	01/05/2008

- 1.- Irieix Vallcorba Belsa
- 2.- Marcos Sahún Martínez
- 3.- Jesús Vilella Llobet
- 4.- Aitor Abadías Sierco
- 5.- Elisa Cueto Redondo
- 6.- Enrique Doménech Abadías
- 7.- Enrique Domenech Giménez
- 8.- Jorge Sahún Martínez
- 9.- Esther Navarro Carrión
- 10.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
4	C2 (*)	Socorrista	3	01/05/2008

- 1.- Ángel Lozano Simón
- 2.- Leticia Abadías Sierco
- 3.- Irene Rodríguez Muñoz
- 4.- Aitor Abadías Sierco
- 5.- Fernando José Soler Peciña
- 6.- Marc Segura Osanz

(* Corrección de error material)



N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
5	C2/E (*)	Auxiliar de Turismo	4	01/05/2008

- 1.- Lucía Blanc Laserreta
- 2.- Irene María del Valle Serveto
- 3.- Elisa Cueto Redondo
- 4.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 5.- María Pilar Almunia Conejero
- 6.- Raul Melones Sainero
- 7.- María Gazo Albar
- 8.- Antonio Terea Mir
- 9.- Pablo Domenech Abadías
- 10.- Fernando José Soler Peciña

(* Corrección error material)

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
6	C2	Escuela de verano	4	01/05/2008

- 1.- Valeria Álvarez Borrero
- 2.- Verónica Francés Bernadó
- 3.- Teresa Castel García
- 4.- Elisa Cueto Redondo
- 5.- María del Carmen Tascón Ormeño
- 6.- Aránzazu Muñoz Cebollada
- 7.- Laura Ferraz Ballarín
- 8.- Elsa Pena Vidal
- 9.- Lucía Güerri Gericó
- 10.- Judith Cort Garcés
- 11.- Jonathan Neira Rocha
- 12.- Gloria LLombart Soriano
- 13.- Jara Campo García
- 14.- Pablo Domenech Abadías

N.º Relación	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
7	E	Peón Mantenimiento Caminos	4	01/05/2008

- 1.- Sergio Caparrós Rodríguez
- 2.- Máximo José Balfagón Gracia
- 3.- Marcos Sahún Martínez
- 4.- Aitor Abadías Sierco
- 5.- Enrique Doménech Abadías
- 6.- Enrique Domenech Giménez
- 7.- Jorge Sahún Martínez
- 8.- Aranzazu Muñoz Cebollada
- 9.- Jesús Vilella Llobet
- 10.- Ion Lucián Zidarescu
- 11.- María Carmen Gamero Cobos
- 12.- José Luis Martín Andrés
- 13.- Jonathan Neira Rocha



SEGUNDO. Vistos los oficios recibidos del Instituto Aragonés de Administración Pública, la Diputación Provincial de Huesca y la Comarca de La Ribagorza, designar a las siguientes personas como miembro del Tribunal:

PRESIDENTE TITULAR: D. Jorge Pueyo Moy (Letrado Jefe del Servicio de Asesoría Jurídica de la Diputación Provincial de Huesca).

PRESIDENTE SUPLENTE: D.^a Beatriz Badia Tahull (Secretaria-Interventora del Servicio de Asistencia Técnica a Municipios).

VOCAL 1.^o TITULAR: D.^a Verónica López Blasco (Técnico de Protección de Datos y Transparencia de la Diputación Provincial de Huesca).

SUPLENTE VOCAL 1.^o: D.^a M.^a Jesús Aliod Viscasillas (Secretaria Interventora del Servicio de Asistencia Técnica a Municipios).

VOCAL 2.^o TITULAR: D. Sergio Mora Pueyo (Jefe Unidad Técnica de Vivienda del Servicio Provincial del Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda DGA).

SUPLENTE VOCAL 2.^o: D.^a Ester M.^a Pilar Pérez Pascual (Jefa Sección Arquitectura y Rehabilitación, Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda DGA).

VOCAL 3.^o TITULAR: D.^a Sonia Clúa Ginés (Secretaria-Interventora de la Comarca de La Ribagorza).

SUPLENTE VOCAL 3.^o: D.^a M.^a José Gil Castañeda (Coordinadora del SAD de la Comarca de la Ribagorza).

VOCAL 4.^o: D. Ignacio Mariñosa Abadías (Jefe Unidad de Servicios Comarca de La Ribagorza).

SUPLENTE VOCAL 4.^o: D.^a Susana Vigo Hurtado (Trabajadora Social Comarca de La Ribagorza).

SECRETARIA: D.^a M.^a Antonia Besa Recasens (Secretaria Interventora del Ayuntamiento de Benasque).

SUPLENTE DE SECRETARIA: D.^a Ana Salanova Aznar.

CUARTO. La baremación de los méritos de los aspirantes propuestos se efectuará el día 27 y 28 de noviembre a las 9:00 horas.

QUINTO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://benasque.sedelectronica.es>] [y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión], la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, a los efectos oportunos.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, a los efectos de que durante el plazo de diez días hábiles los aspirantes excluidos puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Benasque, 20 de noviembre de 2023. El Alcalde-Presidente, Manuel Mora Bernat.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CAMPORRELLS

5958

ANUNCIO

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de autorización especial para el **Proyecto de Turismo de Naturaleza CAMPWILD**, a ubicar en parte de los polígonos 4 y 5 del T.M de Camporrells (Coordenadas UTM ETRS 89 30N. Xutm : 794.178 . Yutm: 4.650.410 . Z: 670), calificado como suelo no urbanizable genérico y suelo no urbanizable especial, presentado por Desarrollos La Encalada, S.L, se convoca, por plazo de 20 días, trámite de audiencia y de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

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.

Camporrells, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Guillén Zanuy.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CANFRANC

5959

ANUNCIO

Habiendo transcurrido el plazo señalado en el artículo 49 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 140.1 b) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, sin que se hayan presentado reclamaciones de tipo alguno contra el acuerdo de aprobación provisional, adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento en ordinaria celebrada el día 29 de septiembre de 2023, sobre la aprobación del **Reglamento Bolsa de alquiler municipal de Canfranc**, según anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca número 191, de 6 de octubre de 2023, se eleva a definitivo el citado acuerdo de aprobación provisional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del referido texto legal, y se procede a la publicación íntegra del texto modificado del Reglamento en los términos literales siguientes:

REGLAMENTO BOLSA DE ALQUILER MUNICIPAL DE CANFRANC

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I. OBJETO DE LA BOLSA DE VIVIENDAS DE ALQUILER

TÍTULO II. DE LOS BIENES INMUEBLES ADSCRITOS A LA BOLSA DE VIVIENDA

TÍTULO III. BENEFICIOS A LOS PROPIETARIOS DE LA BOLSA DE ALQUILER

DISPOSICIÓN FINAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La vivienda constituye un derecho fundamental, pero también una necesidad básica de primer orden.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, establece que los ayuntamientos pueden promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal. Igualmente especifica que estos ejercerán en todo caso como competencias propias la evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

El artículo 25.2 e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que los municipios ejercerán competencias en la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, competencia obligatoria de acuerdo con el artículo 26.1 c) de dicha ley.

En los últimos años, se ha hecho patente la necesidad de oferta habitacional en régimen de alquiler habitual, en el municipio de Canfranc, debido a las características especiales de nuestro municipio.



El presente Reglamento pretende ser una herramienta que, permita poner en contacto de forma ordenada a propietarios de viviendas en el municipio de Canfranc e interesados en alquilarlas, formando parte de la bolsa de viviendas municipal, con potenciales inquilinos que necesiten alquilar una vivienda en el municipio y que cumplan con el estudio de viabilidad del contrato que se les realizará previamente.

TÍTULO I

Objeto de la bolsa de viviendas de alquiler

Artículo 1. Bolsa de alquiler de viviendas de alquiler.

1. Se constituye la bolsa de alquiler de viviendas, como programa de referencia en material de alquiler de vivienda del Ayuntamiento de Canfranc, con arreglo a las normas de organización y funcionamiento establecidas en el presente Reglamento.

2. La estancia en una vivienda incluida en bolsa de viviendas será la establecida en la Ley de Arrendamientos Urbanos.

Artículo 2. Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto detallar las bases a cumplir por parte de los propietarios pertenecientes a la presente bolsa y los potenciales inquilinos interesados en alquilar una vivienda en el municipio.

El Ayuntamiento de Canfranc atenderá a la lista de solicitantes optimizando la bolsa de viviendas de alquiler, atendiendo exclusivamente al número de orden de la solicitud realizada.

Igualmente es objeto de este Reglamento hacer de enlace entre la parte de propietarios de viviendas que soliciten participar en la bolsa de viviendas de alquiler, y los interesados en alquilar una vivienda en el municipio, así como limitar la contraprestación económica en base a distintos factores.

TÍTULO II

De los bienes inmuebles adscritos a la bolsa de vivienda

Artículo 3. Bienes adscritos.

1. La bolsa de viviendas de alquiler, a los efectos del cumplimiento de sus objetivos, se constituirá con las viviendas que, propietarios particulares hayan manifestado su interés de incluirlos en ella. La solicitud se realizará mediante la presentación de la correspondiente instancia, adjuntando a la misma la documentación que se relaciona en el siguiente apartado, en el Registro General del Ayuntamiento de Canfranc, o bien por cualquiera de las formas autorizadas por el Régimen Jurídico del Sector Público y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las viviendas, para poder formar parte de la bolsa de viviendas de alquiler, deberán reunir las **condiciones** mínimas:

2.1. Habitabilidad:

a) Estar ubicada en el término municipal de Canfranc.

b) Cocina en uso con fuente de alimentación eléctrica o cualquier tipo de gas.



- c) Sistema de agua caliente en funcionamiento y dando servicio al cuarto de baño y cocina.
- d) Cuarto de baño con ducha o bañera.
- f) Disponer de las instalaciones mínimas necesarias asociadas a los suministros de agua y energía.

2.2. Documentación y aceptación de condiciones por parte del propietario:

- a) Copia del DNI.
 - b) Copia del último recibo de impuesto sobre bienes inmuebles.
 - c) Copia del último recibo de la comunidad (en su caso).
 - d) Presentación de escrituras: Deberán presentar las escrituras que acrediten la propiedad del inmueble.
 - e) Seguro del hogar: La vivienda deberá contar con un seguro del hogar vigente mientras se encuentre dado de alta en la bolsa municipal. El propietario deberá presentar la póliza y el recibo de pago para incluirla inicialmente y deberá aportar las renovaciones una vez vayan expirando.
 - f) Inventario del contenido del inmueble: Se deberá aportar un inventario, acompañado con imágenes, en el cual se especifique el contenido completo del mobiliario, los electrodomésticos, el menaje de cocina, los textiles (ropa de cama, ropa de baño, cortinas) y otros elementos existentes.
- Cada vez que se inicie un contrato de alquiler de la vivienda, el propietario y el inquilino deberán de realizar una comprobación de dicho inventario y una vez realizada dicha comprobación se deberá de firmar el documento para dejar constancia de la conformidad de ambas partes. Del mismo modo, al finalizar el contrato de alquiler, ambas partes deberán comprobar que el inquilino deja el apartamento con el contenido existente en el documento firmado.
- g) Disponer de certificado de eficiencia energética en vigor. En caso de no tenerlo, este Ayuntamiento se hace cargo de la gestión del mismo.
 - h) Aceptación del precio máximo de la renta. Los propietarios deberán aceptar el límite máximo permitido en la cuota mensual de la renta de su inmueble:

- Si el inmueble tiene **menos de 55m²**: la cuota mensual del alquiler no puede superar los 410 € si la vivienda no cuenta con garaje. En el caso de que la vivienda tenga garaje el precio puede aumentar 25 € mensuales más, quedando el precio máximo en 440 €. Además, si la vivienda tiene una calificación B en el Certificado de Eficiencia Energética, el precio se podría aumentar hasta 30 € mensuales más, quedando el límite establecido en 440 € sin garaje o 465 € con garaje.
- Si el inmueble tiene entre **55m² y 70 m²**: la cuota mensual del alquiler no puede superar los 540 € si la vivienda no cuenta con garaje. En el caso de que la vivienda tenga garaje el precio puede aumentar 25 € mensuales más quedando el precio máximo en 565 €. Además, si la vivienda tiene una calificación B en el Certificado de Eficiencia Energética, el precio se podría aumentar hasta 30 € mensuales más, quedando el límite establecido en 570 € sin garaje o 595 € con garaje.
- Si el inmueble tiene **más de 70m²**: la cuota mensual del alquiler no puede superar los 600 € si la vivienda no cuenta con garaje. En el caso de que la vivienda tenga garaje el precio puede aumentar 25 € mensuales más quedando el precio máximo en 625 €. Además, si la vivienda tiene una calificación B en el Certificado de



Eficiencia Energética, el precio se podría aumentar hasta 30 € mensuales más, quedando el límite establecido en 630 € sin garaje o 655 € con garaje.

i) Aceptación de duración mínima de un año en contratos de alquiler. Para poderse acoger a los beneficios de la bolsa, la duración mínima de los contratos de alquiler debe de ser de un año.

TÍTULO III

Beneficios a los propietarios de la Bolsa de alquiler

Artículo 4. Beneficios que ofrece el Ayuntamiento de Canfranc.

El Ayuntamiento de Canfranc ofrece a los propietarios que incluyan su vivienda en la bolsa de alquiler municipal los siguientes beneficios:

- a) Gestión íntegra del contrato de alquiler. El Ayuntamiento se encargará de la redacción y tramitación del contrato de alquiler de la vivienda.
- b) Gestión de la fianza. El Ayuntamiento se encargará de gestionar el importe de la fianza, incluyendo su depósito en la Delegación del Gobierno de Aragón (DGA) tal y como dicta la ley.
- c) Gestión y abono del Certificado de Eficiencia Energética (CEE). El Ayuntamiento de Canfranc se encargará de contratar al técnico que expedirá el CEE, necesario para poder alquilar el inmueble, corriendo con los gastos de este trámite.
- d) Anuncio del inmueble en distintas plataformas de alquiler y herramientas municipales (bandomovil y tablón de anuncios) en caso de que sea voluntad del propietario, para darle la mayor publicidad y celeridad en su alquiler. Toda la realización de las fotografías del inmueble sería realizado por parte del Ayuntamiento.
- e) Gestión y abono de un seguro de impagos y estudio de viabilidad del contrato. Se realizará un estudio de viabilidad del contrato de alquiler que acredite que el inquilino tiene suficiente solvencia económica para hacer frente a la renta acordada. Este estudio se presentará en la aseguradora para realizar la contratación de un seguro de impagos a favor del propietario y que será abonado por el Ayuntamiento de Canfranc.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor a los quince días contados desde el siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca.

Contra este acuerdo de aprobación definitiva, los interesados podrán interponer, tal y como establece al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de los Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Canfranc, 20 noviembre de 2023. El Alcalde-Presidente, Fernando Sánchez Morales.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS

ORGANISMO AUTÓNOMO

FUNDACIÓN MUNICIPAL CENTRO TERCERA EDAD CASTEJÓN DE SOS

5960

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo de la Comisión de Gobierno del Organismo Autónomo municipal "Centro de la Tercera Edad", por el que fue aprobada inicialmente la Modificación del Reglamento del Régimen Interior vigente del Organismo Autónomo, consistente en la supresión del artículo 22, lo que se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, y en el artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón; no produciendo la modificación efectos jurídicos en tanto no hayan transcurrido quince días contados desde el día siguiente al de la presente publicación.

Castejón de Sos, 14 de noviembre de 2023. El Presidente, José Manuel Abad Saura.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL GRADO - LO GRAU

5961

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento de El Grado para el ejercicio 2024, cuyo Estado de Gastos asciende a 1.139.516,00 euros y el Estado de Ingresos a 1.139.516,00 euros, junto con sus Bases de Ejecución, la plantilla de personal, sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y, en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este Presupuesto General.

El Grado, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, María Carmen Obis Matinero.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL GRADO - LO GRAU

5962

ANUNCIO

Aprobado inicialmente, en la sesión ordinaria del Pleno celebrada el día 20 de noviembre de 2023, el proyecto de modificación del Reglamento de las normas de uso del Centro Social El Viñero de El Grado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140.1.c) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y en el artículo 130.3 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón aprobado por Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se somete a información pública por plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia de Huesca.

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

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

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

El Grado, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, María Carmen Obis Matinero.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL GRADO - LO GRAU

5963

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de El Grado, en la sesión ordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2023, aprobó provisionalmente la modificación de las Ordenanzas fiscales siguientes:

Ordenanza fiscal n.º 4 reguladora de la Tasa por licencias urbanísticas.

Ordenanza fiscal n.º 11 reguladora de la Tasa por la utilización de casas de baño, duchas, piscinas, instalaciones deportivas y otros servicios análogos.

Ordenanza fiscal n.º 23 reguladora del Precio público por la cesión de uso de locales.

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

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

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://elgrado.sedelectronica.es>.

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

El Grado, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, María Carmen Obis Matinero.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LALUENGA

5964

ANUNCIO

En sesión plenaria de fecha 21 de noviembre de 2023, el Ayuntamiento de Laluega, ha aprobado inicialmente la modificación de créditos n.º 7 del presupuesto del ejercicio 2023.

Se expone al público durante el plazo de quince días hábiles a efectos de que se presenten cuantas alegaciones se estimen oportunas.

Laluega, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, M.^a Cristina Juárez Gracia.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LALUENGA

5965

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 21 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Laluega para el ejercicio 2024, junto con sus Bases de Ejecución, la Plantilla de Personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y, en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este Presupuesto General.

Laluega, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, Cristina Juarez Gracia.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LALUENGA

5966

ANUNCIO

En sesión plenaria de fecha 21 de noviembre de 2023, el Ayuntamiento de Laluega ha aprobado el Reglamento regulador del Sistema Interno de Información previsto en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Se expone al público durante el plazo de treinta días para que se presentes cuantas alegaciones se estimen oportunas.

En el caso de no presentarse alegaciones, se entenderá definitivamente aprobado.

Laluega, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, Cristina Juarez Gracia.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LALUENGA

5967

ANUNCIO

El Ayuntamiento de Laluega en sesión plenaria de fecha 21 de noviembre de 2023 aprobó inicialmente la modificación de la Ordenanza reguladora de la tasa por uso de instalaciones municipales.

Se expone al público durante el plazo de treinta días a efectos de alegaciones, dicha modificación de la ordenanza citada, pasados los cuales si no hay alegaciones, se entenderá definitivamente aprobada.

Laluega, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, Cristina Juárez Gracia.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LALUENGA

5968

ANUNCIO

El Ayuntamiento de Laluega, en sesión plenaria de fecha 21 de noviembre de 2023, ha adoptado el acuerdo de aprobar inicialmente el alta de la siguientes calles "Camino de las Cruces".

Se ha acordado abrir un periodo de información pública por plazo de veinte días hábiles, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://laluega.sedelectronica.es> y en el Tablón de anuncios, para que se presenten cuantas alegaciones se estimen oportunas.

Si no se presentan alegaciones en el trámite de audiencia e información públicas, el acuerdo se entenderá adoptado definitivamente.

Laluega, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa, Cristina Juarez Gracia.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PIRACES

5969

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de 20 de noviembre del 2023, ha aprobado inicialmente el Expediente de Modificación de Créditos número 1/2023 del Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2023.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesto al público el citado Expediente por plazo de quince días hábiles, contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales, los interesados que señala el artículo 170.1 de la citada Ley podrán examinarlo en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones.

Piracés, 20 de noviembre de 2023. El Alcalde, Víctor Catalán Cabrera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PIRACES

5970

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, reunido en Sesión Ordinaria celebrada el pasado 20 de noviembre del 2023, aprobó inicialmente, por mayoría legal suficiente, el REGLAMENTO REGULADOR DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PIRACÉS.

De conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón aprobado por Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se somete a información pública por el plazo treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinado y presentar las reclamaciones, alegaciones, observaciones, etc... que se estimen oportunas.

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

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación inicial del mencionado Reglamento.

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

Piracés, 20 de noviembre del 2023. El Alcalde, Víctor Catalán Cabrera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PLAN

5971

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de información pública, mediante anuncio en Sede Electrónica, tablón de Anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca n.º 24, de 7 de febrero de 2023, queda elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida domiciliaria de basuras.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se publica el texto íntegro de la modificación para su general conocimiento.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TAS POR RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS

El artículo 7.2 queda redactado como sigue:

7.2. A tal efecto, se aplicarán las siguientes tarifas:

a) Por cada vivienda, euros al año	101,40
b) Por cada establecimiento industrial, euros al año:	
Hasta 500 m2:	155,12
Entre 500 y 750 m2:	193,89
Entre 750 y 1000 m2:	232,67
Más de 1000 m2:	310,22
c) Por establecimiento comercial no alimentarios, euros año	
Hasta 100 m2:	124,101
Entre 100 y 200 m2:	186,13
Entre 200 y 500 m2:	248,18
Más de 500 m2:	465,34
Despacho profesional:	191,49
Bancos y cajas	227,00
d) Por cada establecimiento comercial de alimentación, euros al año	
Panaderías, pescaderías, carnicerías, fruterías, supermercados, almacenes	232,67
Hasta 100 m2:	232,67
Entre 100 y 200 m2:	273,53
Entre 200 y 500 m2:	465,34
Más de 500 m2:	775,56
e) Por cada establecimiento de bar o cafetería, euros al año	218,84
f) Por cada establecimiento de restauración, euros al año	
Hasta 100 m2:	230,78
Más de 100 m2: 230,78 euros hasta 100 m2, más 3,02 euros/m2 por cada m2 que supere los 100 m2	3,02
g) Por cada vivienda, apartamento turístico y casa o apartamento de turismo rural, euros al año:	
Hasta 4 plazas:	101,40
Más de 4 plazas: 101,40 euros, más 8 € por cada plaza por encima de 4 plazas.	8,00
h) Por cada establecimiento de hotel, hostel, habitaciones de turismo rural en la modalidad compartido, euros /plaza/ año:	8,20
i) Por cada establecimiento de campings, por plaza, euros al año	4,83
j) Por cada bungalow, euros al año	56,56
k) Por cada establecimiento de albergue, por plaza, euros al año	5,48
l) Por acampada por plaza, euros al año	4,64
m) Por recogida de contenedor aislado, euros al año	427,10
n) Centros oficiales, euros al año, excluyendo centros escolares y sanitarios, euros/año	146,95

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá 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 siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Plan a 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Serveto Matías.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO

5972

ANUNCIO

Habiendo sido aprobadas por la Junta de Gobierno Local celebrada el día 21 de noviembre de 2023, las siguientes Bases reguladoras de las pruebas selectivas para la provisión con carácter interino de una plaza de Jefe de Sección de Medio Ambiente del Servicio de Urbanismo, Obras y Servicios vacante en la plantilla del Ayuntamiento de Sabiñánigo, quedan redactadas con el siguiente texto:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA PROVEER CON CARÁCTER INTERINO UNA PLAZA DE JEFE DE SECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE DEL SERVICIO DE URBANISMO OBRAS Y SERVICIOS, VACANTE EN LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO OPOSICIÓN.

PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Es objeto de las presentes bases la provisión mediante el sistema de concurso-oposición libre con carácter de interinidad de una plaza de Jefe de Sección de Medio Ambiente del servicio de Urbanismo Obras y Servicios del Ayuntamiento de Sabiñánigo, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, categoría Técnico Medio, Especialidad Ingeniería Agrónoma, de Montes, Técnica forestal, Técnica Agrícola o grados equivalentes, de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Sabiñánigo incluida en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio del año 2022.

La plaza de Jefe de Sección de Medio Ambiente se corresponde con el puesto n.º 154 de la RPT, dotado con las retribuciones correspondientes al Grupo A, Subgrupo A2, con el complemento específico, complemento de destino, trienios, pagas extraordinarias y demás retribuciones que le correspondan con arreglo a la legislación aplicable y recogidas en la RPT.

Las funciones esenciales del puesto de trabajo son las descritas en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Sabiñánigo, la cual está disponible para su consulta en el enlace siguiente: <https://www.sabiñánigo.es/trabajadores-publicos>.

Aquellos aspirantes que hayan obtenido una calificación de al menos 25 puntos en la fase de oposición y así lo manifiesten en la instancia pasarán a formar parte de una bolsa de trabajo supletoria para la cobertura temporal de este puesto, con una vigencia de tres años, prorrogables por uno, a partir de la aprobación mediante Decreto de Alcaldía de la citada bolsa.

SEGUNDA. NORMAS GENERALES.

1. Para lo no previsto expresamente en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local; Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón; Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por



el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; Decreto Legislativo de la Diputación General de Aragón de 19 de febrero de 1991, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 80/1997 de la Diputación General de Aragón de 10 de junio de 1997, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de la selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón, y, supletoriamente, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

2. De conformidad con el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se fija como medio de comunicación de las publicaciones que se deriven de los actos integrantes de este procedimiento selectivo la exposición en el tablón de edictos del Ayuntamiento. Asimismo, se podrá obtener información en relación a estas bases, su convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal calificador en la página web del Ayuntamiento de Sabiñánigo (<https://www.sabiñanigo.es/convocatorias-de-empleo>).

3. Los aspirantes otorgan su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal que son necesarios para tomar parte en el presente proceso selectivo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

TERCERA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Podrán tomar parte en el proceso selectivo todos aquellos aspirantes que reúnan, en la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes, las condiciones siguientes:

- Nacionalidad: tener la nacionalidad española o ser nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacional de algún Estado, al que en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles, de los nacionales de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

- Edad: tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

- Estar en posesión o en condiciones de obtener en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes los títulos de Ingeniería Agrónoma, Ingeniería de Montes, Ingeniería Técnica forestal o Ingeniería Técnica Agrícola o grados equivalentes (siempre que permitan la realización de las atribuciones profesionales que le atribuye la Ley 12/1986, de 1 de abril, sobre regulación de las atribuciones profesionales de los arquitectos e ingenieros técnicos, en materias objeto del puesto).

- En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación y además se adjuntará al título su traducción jurada.

- Compatibilidad funcional: poseer la capacidad funcional para el normal desempeño de las tareas del puesto.



- **Habilitación:** no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas por resolución judicial. Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española deberán acreditar no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado el acceso a la función pública.

- **Prevención de riesgos laborales:** estar en posesión del curso básico de prevención de riesgos laborales. Aquellos aspirantes que carezcan del mismo deberán manifestar compromiso mediante declaración jurada de tramitar y obtener el citado curso, en el plazo más breve posible, y en cualquier caso en el plazo máximo de 3 meses, a contar desde la fecha de toma de posesión como funcionario interino.

CUARTA. INSTANCIAS.

1. Quienes deseen tomar parte en el proceso selectivo deberán hacerlo cumplimentando la instancia normalizada publicada en el "Boletín Oficial de la Provincia de Huesca", número 171, de 8 de septiembre de 2021. Junto a ella se presentará la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI los aspirantes de nacionalidad española; los nacionales de otros Estados, fotocopia del documento equivalente que acredite su identidad.

- Resguardo acreditativo del pago de la tasa por derechos de examen o en su caso, la documentación justificativa de la exención o reducción de la tasa.

- Documentos justificativos de los méritos a tener en cuenta en la fase de concurso en original o fotocopia compulsada.

- Declaración jurada de tramitar y obtener el curso básico de prevención de riesgos laborales a la mayor brevedad posible y en todo caso en el plazo máximo de 3 meses, en caso de carecer del mismo.

2. Las instancias solicitando tomar parte en el proceso selectivo se dirigirán a la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Sabiñánigo, presentándose en el Registro de Entrada del Ayuntamiento o en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, durante el plazo de veinte días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio en el "Boletín Oficial de la Provincia". En la solicitud los aspirantes deberán 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 707/1979, de 5 de abril.

3. Las bases íntegras se publicarán en el "Boletín Oficial de la Provincia de Huesca" y en la página web y en el tablón de edictos de la Corporación.

4. Una vez publicada dicha convocatoria, los sucesivos anuncios del proceso selectivo se harán públicos únicamente en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y en la web <https://www.sabiñanigo.es/convocatorias-de-empleo>.

5. Los derechos de examen serán de 22 euros, excepto para desempleados o perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción, para los que serán gratuitos, debiendo presentar en estos supuestos la documentación justificativa de la exención. No se considera documento suficiente para justificar la situación de desempleo el justificante de demanda de empleo (DARDE) sino que se precisará informe expedido por el INAEM en el que se haga constar la situación de desempleado. Los miembros de familias numerosas deberán abonar el 50 % de la cuota y deberán aportar la documentación justificativa correspondiente, todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ordenanza Fiscal número 6, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos.



6. El pago de la tasa deberá realizarse en la Tesorería Municipal o mediante orden de transferencia efectuada a favor de "Ayuntamiento de Sabiñánigo. Derechos de Examen", remitiéndose el importe de la tasa a las Cuentas Corrientes abiertas por el Ayuntamiento de Sabiñánigo en las entidades Banco de Santander (ES49-0049-2845-53-1390002874) o Ibercaja (ES43-2085-2466-07-0300010028), debiendo indicarse el nombre y apellidos de la persona que se inscribe, y haciéndose constar "*Inscripción a las pruebas selectivas Jefe de Sección de Medio Ambiente-interinidad*".

7. Sólo procederá la devolución de los derechos de examen satisfechos por los aspirantes cuando por causas no imputables a estos no tenga lugar el proceso selectivo, cuando los ingresos se declaren indebidos por resolución o sentencia firme, cuando se haya producido una modificación sustancial de las bases de la convocatoria, o cuando sea excluido del proceso selectivo, siempre a solicitud de la persona interesada.

8. En ningún caso la presentación y pago de los derechos de examen supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud prevista en el apartado segundo de la presente base.

9. Las instancias también podrán presentarse en la forma prevista en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

10. La presentación de la instancia implica, a los efectos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el consentimiento de los afectados para su inclusión en el Fichero de Nóminas y Personal del Ayuntamiento de Sabiñánigo, cuya finalidad es la derivada de la gestión del área de recursos humanos, siendo obligatoria su cumplimentación, disponiendo de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos previstos en la legalidad vigente, y siendo responsable del fichero el Ayuntamiento de Sabiñánigo.

QUINTA. ADMISIÓN.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución aprobando la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página web, concediéndose un plazo de diez días hábiles para subsanaciones y presentación de reclamaciones.

En la misma resolución se indicará el lugar y fecha de comienzo de los ejercicios.

La resolución aprobando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que resolverá las reclamaciones presentadas, se publicará de la misma forma que la lista provisional.

Los sucesivos anuncios relacionados con el proceso selectivo se publicarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página web.

SEXTA. TRIBUNAL DE SELECCIÓN.

1. El Tribunal calificador, que será nombrado por decreto de Alcaldía, valorará los méritos y juzgará las pruebas. Su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

2. El órgano de selección estará compuesto por el/la Presidente/a, cuatro vocales y sus respectivos suplentes. Uno/a de los/as vocales actuará como Secretario/a del Tribunal.



3. Los miembros del Tribunal de selección deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas y habrán de ser funcionarios/as de carrera que pertenezcan al mismo o superior grupo/subgrupo de entre los previstos en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación al grupo A2 en que se integra la plaza convocada.

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

5. No podrán formar parte del Tribunal calificador el personal de elección o designación política, los/as funcionarios/as interinos/as y el personal laboral temporal, no fijo, o el personal eventual.

6. El/La Presidente del Tribunal coordinará el proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto.

7. Los miembros del Tribunal calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, comunicándolo a la Alcaldía; tampoco podrán ser nombrados miembros de los mismos quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal de selección cuando entiendan que se dan dichas circunstancias de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la citada Ley.

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

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

10. Tanto los miembros del Tribunal calificador como los asesores especialistas recibirán las asistencias previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Asimismo, a solicitud del Tribunal calificador, podrá disponerse de las colaboraciones y asistencias técnicas que se estimen oportunas. A estos efectos, el Tribunal tendrá la categoría primera, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

11. Cuando el número de aspirantes así lo aconseje, el Tribunal calificador podrá designar auxiliares colaboradores administrativos y de servicios que bajo la supervisión del secretario del tribunal en número suficiente permitan garantizar el adecuado desarrollo del proceso selectivo; podrán percibir las asistencias previstas para los mismos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

12. En los supuestos de ausencia del Presidente titular o suplente, las funciones de presidencia serán ejercidas por los vocales designados, siguiendo para ello el orden en que hayan sido designados en el decreto de nombramiento.



13. El Tribunal calificador resolverá todas las cuestiones derivadas de la aplicación de las bases de esta convocatoria durante el desarrollo del proceso selectivo.

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

15. El procedimiento de actuación del Tribunal calificador se ajustará a lo dispuesto en los artículos 19 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. A partir de su constitución, el Tribunal calificador para actuar válidamente, requerirá la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, incluidos los que ejerzan la Presidencia y la Secretaría.

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

SÉPTIMA. DESARROLLO DE LA PRUEBA.

El proceso constará de dos partes: fase de oposición y fase de concurso.

Fase de oposición

En la fase de oposición se podrá alcanzar un máximo de 60 puntos y será eliminatoria.

Primer ejercicio: este ejercicio se valorará en 20 puntos, y consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test sobre el temario adjunto, con 50 preguntas, con 4 respuestas alternativas, en un tiempo máximo de una hora y media. Las respuestas correctas sumarán 0,4 puntos, las erróneas restarán 0,1 puntos y las no contestadas no puntuarán.

La Comisión de selección, a la vista del número de aspirantes presentados al ejercicio, el nivel de conocimientos de los aspirantes, el grado de dificultad del ejercicio y sin conocer la identidad de ninguno de los aspirantes, determinará la puntuación mínima para poder acceder a la segunda prueba de la fase de oposición.

Segundo ejercicio: este ejercicio se valorará en 40 puntos y consistirá en el desarrollo y resolución de uno o varios supuestos prácticos y/o teórico prácticos propuestos por el Tribunal sobre las materias directamente relacionadas con las funciones a desempeñar en las plazas objeto de la convocatoria. El tiempo de duración de este ejercicio será fijado por el tribunal y no podrá exceder de cinco horas.

En este ejercicio se valorará especialmente la idoneidad de la solución planteada, su correcto planteamiento, la capacidad de análisis, el conocimiento y adecuada interpretación de la legislación aplicable y los conocimientos teóricos a la resolución de los problemas prácticos planteados.

Para la resolución del ejercicio, los aspirantes podrán utilizar todo tipo de libros de consulta en soporte papel, salvo la que contenga soluciones de casos prácticos o formularios.

También podrán hacer uso de textos legales y calculadoras.



El ejercicio podrá ser leído a criterio del Tribunal por los aspirantes en sesión pública. En ese caso, terminada la exposición, el Tribunal podrá abrir un diálogo con él debiendo éste contestar a las aclaraciones que soliciten u observaciones que formulen los miembros del Tribunal.

Las calificaciones se harán públicas una vez que se acuerden y serán expuestas en la sede electrónica y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

Las dos pruebas podrán celebrarse el mismo día si así lo determina el Tribunal y lo comunica a los aspirantes en el momento de iniciarse la primera prueba.

De hacerse en distinto día, deberá mediar al menos 24 horas entre la publicación del anuncio de la convocatoria y la realización de la prueba

Fase de concurso

La fase de concurso consistirá en la valoración de méritos alegados por los aspirantes para esta fase. La puntuación máxima a obtener será de 40 puntos, con los siguientes criterios:

A) Tiempo de servicios prestados, con un máximo de 30 puntos según el siguiente detalle:

- Servicios prestados como funcionario/a, de carrera o interino/a, o personal laboral en la categoría profesional objeto de la convocatoria en otras Administraciones Públicas del artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: 3 puntos por año de servicio prestado (se prorratearán los servicios prestados por meses completos).

- Servicios prestados en el sector privado en puestos similares: 1,5 puntos por año de servicio prestado (se prorratearán los servicios prestados por meses completos), con un máximo de 15 puntos.

Forma de acreditar los méritos.

a) Servicios prestados en otras Administraciones Públicas. Para acreditar este mérito deberá presentarse certificado emitido por el órgano competente de la correspondiente Administración en el que se indique el puesto ocupado, el tiempo durante el que haya prestado esos servicios, tipo de relación laboral y la jornada. El Tribunal podrá admitir otro tipo de acreditación, si la considera suficiente. Se considerará jornada completa las jornadas de 7 horas o superiores. En caso de que los servicios no fueran prestados a jornada completa, la puntuación se aplicará proporcionalmente a la duración de la jornada. Si no consta la duración o porcentaje de la jornada, no se podrá valorar este mérito.

b) Servicios prestados en el sector privado: deberán acreditarse presentando certificado de la empresa donde conste periodo de trabajo, categoría profesional y organismo o empresa contratante, y certificación del INSS con su vida laboral, teniendo en cuenta que:

1. Contrato de trabajo, el cual justificará el inicio del período, debiendo completarse con el finiquito o comunicación de final de contrato para justificar la fecha final del período, salvo que se trate de un contrato por un período determinado y en el que conste dicho período y la fecha de finalización, en cuyo caso bastará con solo el contrato. En el caso de no presentar documento de finalización, deberá aportarse certificado de empresa en el que se indique que se sigue prestando servicio en dicha empresa o, en su caso, la fecha en la que finalizó el contrato, con indicación de que durante todo ese período se ha mantenido la categoría profesional indicada en el contrato de trabajo.



2. Certificado de la empresa donde conste período de trabajo, categoría profesional durante ese período y organismo o empresa contratante.

3. La nómina, la cual solo servirá para justificar el mes al que se refiere, debiendo aportar todas las nóminas correspondientes a un período para que pueda computarse la totalidad del mismo en el caso de que se carezca de otro medio de prueba (contrato o certificado de empresa). No bastará para justificar un período determinado la presentación de la primera y la última nómina de dicho período, teniendo que presentarse todas las incluidas en él.

El certificado de vida laboral expedido por el INSS deberá aportarse con el fin de que se pueda comprobar que se ha estado en situación de alta en la empresa o empresas correspondientes, pero la categoría profesional y el período de que se trate solo se acreditarán mediante alguno de los tres sistemas señalados anteriormente.

En el caso de los trabajadores autónomos, el tiempo de servicios prestados en el sector privado se acreditará mediante la presentación de la vida laboral y una declaración responsable del efectivo desempeño de puestos de ingeniero/a técnico/a o similar, siempre que esté dado de alta en un epígrafe del CNAE directamente relacionado con las funciones del puesto.

En caso de que los servicios no fueran prestados a jornada completa, la puntuación se aplicará proporcionalmente a la duración de la jornada. Se considerará jornada completa las jornadas de 7 horas o superiores. Si no consta la duración o porcentaje de la jornada, no se podrá valorar este mérito.

B) Formación: Hasta un máximo de 7 puntos.

Se valorarán las acciones formativas relacionadas directamente con las funciones del puesto de trabajo a cubrir, incluyendo las relativas a aplicaciones informáticas específicas para profesionales de la Ingeniería y Arquitectura.

Se puntuarán a razón de 0,01 puntos por hora; la puntuación máxima alcanzable por este apartado será de 7 puntos.

Solo se valorarán las acciones y cursos formativos, masters o postgrados impartidos directamente por Administraciones Públicas o por Centros de Formación de Funcionarios dependientes de ellas (INAP, IAAP o análogos), por Centros Docentes dependientes del Ministerio o Departamentos autonómicos de Educación, por Universidades, por el INEM, INAEM o equivalente y los cursos incluidos en los Planes de Formación Continua para las Administraciones Públicas o en los Planes de Formación Continua o de Formación e Inserción Profesional o de Colegios Profesionales siempre que estén oficialmente reconocidas.

Serán objeto de valoración los cursos de postgrado, másteres y aquellos que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica, siempre que no se valore el título correspondiente y tengan relación con el puesto a cubrir.

Forma de acreditación de la formación:

Título, certificado o diploma de superación o realización del curso, con indicación del número de horas.

C) Titulaciones académicas, máximo 3 puntos.

Se valorarán titulaciones académicas o profesionales oficiales de nivel igual o superior al exigido para el grupo de titulación al que se opta, en materias que tengan relación con las



funciones a desarrollar, también en prevención de riesgos:

O Máster universitario: 3 puntos.

O Licenciado/a universitario o Título de Grado: 2,50 puntos.

O Diplomado/a universitario o equivalente: 1,50 puntos.

O Técnico Superior (Formación Profesional) o equivalente: 0,50 puntos.

En el supuesto de que se aportasen varias titulaciones precisas para la obtención de un título, se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto.

OCTAVA. CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Las pruebas serán calificadas con el máximo de puntos indicado en la base séptima. Las calificaciones se adoptarán sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de asistentes a aquél, siendo el cociente la calificación obtenida.

La calificación final vendrá determinada por la suma de la fase de oposición y de la fase de concurso.

En los supuestos en los que se obtuviese igual puntuación por algún o algunos de los candidatos, los desempates se dirimirán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Mayor puntuación en la fase de oposición. De persistir el empate, se acudirá a la mejor calificación en el segundo ejercicio.
2. Mayor puntuación en la fase de concurso. De persistir el empate, se atenderá a la mayor puntuación en el apartado A (servicios prestados en entidades locales).
3. Si continuara el empate, se realizará una nueva prueba consistente en la resolución de un nuevo supuesto práctico.

NOVENA. CALIFICACIONES DEFINITIVAS.

El orden de calificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y la obtenida en la fase de concurso.

DÉCIMA. RELACIÓN DE APROBADOS/AS, PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y NOMBRAMIENTO.

Concluidas las pruebas, el tribunal publicará el nombre de la persona aprobada cuyo nombramiento proponga, no pudiendo rebasarse el número de plazas convocadas, elevándolo a la Presidencia de la Corporación para que efectúe el correspondiente nombramiento. No obstante, cuando se produzca la renuncia de la persona seleccionada antes de su nombramiento, la Alcaldía podrá requerir al Tribunal relación complementaria de las personas aprobadas que sigan a la propuesta para su posible nombramiento.

La persona propuesta presentará en la Secretaría de la Corporación, dentro del plazo de diez días, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, que son los siguientes:

- Certificado médico acreditativo de poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones, no padeciendo enfermedad o defecto físico que se lo impida.



- Declaración jurada de no haber sido separado mediante procedimiento disciplinario de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni hallarse incurso en causa alguna de incapacidad.
- Titulación exigida en la base tercera.

Si dentro del plazo indicado y salvo los casos de fuerza mayor, no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser nombrada, quedando anulada la propuesta de nombramiento, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiere podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en la oposición.

Presentada la documentación preceptiva por la persona seleccionada y una vez aprobada la propuesta por la Presidencia, deberá incorporarse en el plazo de diez días hábiles desde la recepción de la notificación de su nombramiento.

DECIMOPRIMERA. FUNCIONAMIENTO Y VIGENCIA DE LA BOLSA DE EMPLEO.

Integrarán la bolsa aquellos aspirantes que hayan manifestado su interés en formar parte de la misma y hayan obtenido al menos 25 puntos en la fase de oposición.

La bolsa se ordenará de mayor a menor puntuación final de cada aspirante, que será el resultado de la suma de la puntuación obtenida en la fase de oposición más la correspondiente a los méritos alegados en la fase de concurso.

La bolsa de empleo se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Sabiñánigo, aprobado por la Corporación municipal en su sesión plenaria de 26 de agosto de 2021 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 200, de 20 de octubre de 2021.

DECIMOSEGUNDA. NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto en estas bases, será de aplicación el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y, en lo que no se opongan o contradigan al mismo, el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, el 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 del Estado y el Real Decreto 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos del procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

DECIMOTERCERA. IMPUGNACIONES Y RECURSOS.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, contra las presentes bases y la resolución por la que se aprueban, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Huesca, en el plazo de dos meses, a contar desde el siguiente a la publicación de las mismas en el "Boletín Oficial de la Provincia de Huesca". Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

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

**ANEXO I****TEMARIO****PARTE GENERAL**

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

1. La Constitución española: génesis, estructura y contenido básico. Título preliminar: principios y valores.
2. La Constitución española: Derechos y deberes de los españoles.
3. Organización territorial del Estado. El Estatuto de Autonomía de Aragón: génesis, estructura y contenido básico.
4. La Administración Pública en la Constitución. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: estructura, ámbito y principios. Los interesados.
5. Disposiciones sobre el procedimiento administrativo común. Los recursos administrativos. El recurso contencioso-administrativo.
6. Los contratos del sector público: clases y régimen jurídico. Bienes de dominio público y bienes patrimoniales.
7. Las formas de acción de las Entidades Locales. La actividad de policía. El fomento. El servicio público local y sus formas de prestación.
8. Los recursos de las Haciendas municipales. El presupuesto de los municipios: contenido, aprobación y ejecución.
9. El municipio. Territorio y población.
10. Empleados públicos: clases. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas. Instrumentos de ordenación de la gestión de los recursos humanos. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. La seguridad social de los funcionarios. Responsabilidad civil y penal. Régimen disciplinario. Estructura de la función pública local.
11. Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; políticas públicas para la igualdad; el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; el principio de igualdad en el empleo público. De la política social al "mainstreaming" o transversalidad de género.
12. Legislación sobre prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón: conceptos y tipos de violencia hacia las mujeres; prevención, protección, recursos y programas específicos en la Comunidad Autónoma. Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Sabiñánigo: áreas de trabajo y objetivos; seguimiento y evaluación; terminología de género; protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual.

PARTE ESPECÍFICA

1. Principios de las principales metodologías de evaluación del arbolado. Evaluación del riesgo de rotura-estática arbórea. Principales defectos que afectan al arbolado de Sabiñánigo. Procesos de pudrición de la madera viva.
2. Plantación de arbolado viario: criterios de ubicación, de selección de especies, de ejecución. Cuidados tras la plantación.



3. Poda del arbolado ornamental: Según Normas Tecnológicas de Jardines y Paisajismo: Objetivos de la poda. Técnicas de poda. Tipos de poda. Especificaciones de poda para distintos grupos de árboles.
4. Trasplante de arbolado. Definición y ejecución.
5. Los servicios de control del riesgo en materia de arbolado: Características, objetivos, organización.
6. Sanidad vegetal: Principales plagas y enfermedades de las zonas verdes y arbolado.
7. Conservación de zonas verdes, de elementos del sistema de riego, de fuentes de beber y de hidrantes.
8. Conservación de elementos vegetales en zonas verdes y parques: Poda de arbustos y setos. Mantenimiento de céspedes y praderas. Medidas de seguridad.
9. Enmiendas y abonados de suelos en jardinería. Tipos, épocas y abonados de mantenimiento. Medidas de seguridad.
10. Interpretación de planos: Herramientas de interpretación de planos y mapas. Nuevas tecnologías aplicadas a la cartografía. Sistemas de Información Geográfica.
11. Limpieza de zonas verdes de los parques y jardines de conservación municipal.
12. Herramientas y maquinaria específica para servicios de jardinería: Clases, uso y medidas de seguridad.
13. Conservación de parques y viveros. Funciones y labores principales. Métodos de reproducción de plantas. Extracción de plantas en viveros.
14. Conservación integral de Parques Históricos. Elementos a conservar, labores a realizar.
15. Jardines históricos: Criterios de restauración de parques y jardines históricos o de protección especial. Problemática de usos y mantenimiento.
16. Equipamientos e infraestructuras en zonas verdes y parques: mobiliario urbano, señalización, alumbrado público, juegos infantiles y deportivos. Tipos, usos. Generalidades.
17. Proyectos de Jardinería: composición y documentos.
18. Organización, dirección y planificación de las obras. Protección medioambiental en el desarrollo de obras en zonas verdes.
19. Control de calidad en obras de jardinería. Plan de ensayos y pruebas de las diferentes unidades de obra.
20. Cultivo de plantas de flor de temporada y de plantas vivaces en vivero: Características generales. Principales especies de temporada utilizadas en la jardinería pública para la climatología de Sabiñánigo. Requerimientos. Características Generales.
21. Gestión de la demanda para el riego de parques, jardines y zonas verdes. Gestión de consumos. Características generales.
22. Conservación de los sistemas y redes de riego de agua potable en los parques y jardines: Tipos de Instalaciones y redes a conservar. Mecánica general de los trabajos. Labores de mantenimiento y sustitución de elementos.
23. Conservación de fuentes de beber en zonas verdes y parques municipales.
24. Rehabilitación y creación de espacios verdes: Criterios. Procedimientos.
25. Resiliencia y adaptación al cambio climático en ecosistemas urbanos. Características generales.
26. Economía circular. Gestión de Residuos. Las plantas de compostaje. Instalaciones. Recepción del material vegetal. Fases: características principales, duración. Producto final: almacenamiento y usos.
27. Vertederos de Residuos industriales no peligrosos. Normativa en Aragón.
28. Partes de un protocolo de vialidad invernal para ciudades: heladas y nevadas.
29. Vialidad invernal. Conocimiento del tramo y condiciones de entorno. Trazado. Pendientes. Ventisqueros. Fundentes en los trabajos de vialidad invernal
30. Equipos (maquinaria). Chasis portante. Máquinas de empuje. Hojas quitanieves. Cuñas quitanieves. Esparcidores de fundente: tipos. Máquinas dinámicas: Turbinas. etc. Maquinas Auxiliares.
31. Medios materiales y humanos para la vialidad invernal
32. Recursos humanos y seguridad y salud. Identificación, estimación y valoración de los riesgos
33. Mataderos: estabulación, sacrificio, faenado.



34. 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.
35. El marco jurídico de la prevención de riesgos laborales en España. Antecedentes y normativa vigente. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Estructura, objeto y carácter de la norma. Ámbito de aplicación. Reglamento por el que se regula el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
36. Conceptos básicos relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Concepto de riesgo laboral. Protección y prevención. Condiciones de trabajo en relación con la salud. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: concepto. Notificación, registro, clasificación y cuantificación. Investigación como técnica preventiva.
37. El Reglamento de los Servicios de Prevención: la integración de prevención en la empresa. El plan de prevención de riesgos laborales. La evaluación de riesgos y la planificación preventiva. La organización de la actividad preventiva en la empresa: modalidades, requisitos y funciones. La figura del recurso preventivo.
38. Los Servicios de Prevención: regulación legal y reglamentaria. La acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas. Características y funciones de un servicio de prevención. Especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo.
39. Consulta y participación de las personas trabajadoras: El deber de consulta del empresario. Los derechos de participación y representación. Los Delegados de Prevención: su designación, garantías, competencias y facultades. El Comité de Seguridad y Salud: competencias y facultades.
40. El concepto de salud y prevención. Conceptos y objetivos de la Medicina del Trabajo. Patologías de origen laboral. La vigilancia de la salud. Protocolos de vigilancia sanitaria específica. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Normativa aplicable. Especial referencia en la Comunidad Autónoma de Aragón.
41. Coordinación de actividades empresariales en relación con la prevención de riesgos laborales. Concurrencia de actividades y medios de coordinación. Normativa aplicable.
42. Equipos de protección individual (EPI). Concepto. Características. Tipos. Criterios para la elección, utilización y mantenimiento de los EPI. Obligaciones del empresario y de los trabajadores. Análisis previo a la implantación de los equipos de protección individual. Protección colectiva. Concepto de protección colectiva, criterios de elección. Normativa aplicable a los equipos de protección individual y colectiva.
43. Riesgos en los lugares de trabajo. Normativa sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
44. El riesgo de incendio. Clasificación del fuego en función de la naturaleza del combustible. Protección estructural de edificios y locales. Medidas de prevención y protección frente a riesgo de incendio. Sistemas de detección y alarma. Medios de lucha contra incendios. Iluminación de señalización y emergencia. Planes de emergencia y evacuación. Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
45. Riesgos eléctricos. Concepto. Lesiones producidas por la electricidad. Factores que influyen en el riesgo eléctrico. Tipos de contactos eléctricos. Protección frente a contactos eléctricos directos e indirectos. Actuación en caso de accidente eléctrico. Normativa sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a riesgo eléctrico.
46. Soldadura eléctrica y oxiacetilénica: principales riesgos presentes en operaciones de soldadura. Medidas preventivas. Equipos de protección individual utilizados en operaciones de soldadura. Protección ocular y protección de las diferentes partes del cuerpo.
47. Espacios confinados: concepto, tipos y motivos de acceso. Riesgos y medidas preventivas. El permiso de trabajo. Procedimientos de emergencia y rescate. Formación e información. Presencia de recursos preventivos.



48. Obras de construcción (I): disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. El estudio y el plan de seguridad y salud. Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de los principales intervinientes en el proceso constructivo. Libro de incidencias. La subcontratación en el sector de la construcción.

49. Obras de construcción (II): riesgos específicos en cada fase: demolición, movimientos de tierras, cimentación, estructura, cerramientos y acabados. Normativa aplicable.

50. Ruidos y su control. Normativa estatal y autonómica sobre la materia. Aparatos de medición del ruido. Mapas de ruido. Prevención y corrección de la contaminación acústica.

Sabiñánigo, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa-Presidenta, Berta Fernández Pueyo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO

5973

ANUNCIO

Habiendo sido aprobadas por la Junta de Gobierno Local celebrada el día 21 de noviembre de 2023, las Bases reguladoras de la convocatoria de oposición para la cobertura en propiedad de una plaza de Subinspector vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Sabiñánigo, quedan redactadas con el siguiente texto:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA PROVEER UNA PLAZA DE SUBINSPECTOR/A DE LA POLICÍA LOCAL DE SABIÑÁNIGO, VACANTE EN LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO, MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE.

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Es objeto de las presentes bases la provisión mediante el sistema de oposición libre de una plaza de Subinspector/a Policía Local del Ayuntamiento de Sabiñánigo, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Grupo A, Subgrupo A2, Categoría Subinspector, incluida en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio del año 2022, aprobada por la Junta de Gobierno local en su sesión extraordinaria de 1 de abril de 2022 (BOPH n.º 66, de 5 de abril).

La plaza de Subinspector/a se corresponde con el puesto n.º 2 de la RPT, dotado con las retribuciones correspondientes al Grupo A, Subgrupo A2, con el complemento específico, complemento de destino, trienios, pagas extraordinarias y demás retribuciones que le correspondan con arreglo a la legislación aplicable y recogidas en la RPT, y que tiene atribuidas las siguientes funciones:

- Dirección, coordinación y supervisión de las actuaciones operativas del Cuerpo, así como la administración que asegure su eficacia, debiendo informar a su superior (Alcaldía), sobre el funcionamiento del servicio.
- Ejercer el mando sobre todo el personal del Cuerpo mediante la estructura jerárquica establecida, controlando el cumplimiento de sus obligaciones, asignándolo según las necesidades del servicio mediante las correspondientes adscripciones.
- Proponer las medidas organizativas y los proyectos para la renovación y perfeccionamiento de los sistemas, procedimientos y métodos de actuación.
- Representar a la Policía Local en actos oficiales y ante otras instituciones y, en particular, formar parte de la Junta Local de Seguridad, la Comisión Local de Protección Civil y de cuantos entes interadministrativos deba estar presente la Policía Local por razón de sus funciones.
- Confeccionar la Memoria Anual, así como las estadísticas de gestión en relación con las actuaciones efectuadas.
- Controlar el inventario del material y equipos.
- Proponer la incoación de expedientes relativos a sanciones y distinciones a miembros del Cuerpo.
- Diseñar y proponer programas de formación.
- Desarrollar las funciones administrativas propias del servicio.
- Desarrollar las mismas funciones que los Agentes de la Policía Local
- Cualquier otra tarea de similar naturaleza que le sea encomendada por su superior jerárquico.
- Elaborar partes, diligencias judiciales, informes técnicos y cuantos escritos sean precisos en el ámbito de su competencia profesional, así como los ordenados por su



único superior jerárquico que es la persona que desempeña la Alcaldía del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

- Relación con otras Administraciones para la resolución de cuestiones relacionadas con el ámbito profesional en aplicación de la legislación vigente, en especial con:
 - Servicio de Emergencias del Gobierno de Aragón 112;
 - Subdelegación del Gobierno;
 - COS-062 de la Guardia Civil;
 - Comisaría Internacional Conjunta de Extranjería de Canfranc: C.N.P. y Gendarmería;
 - Comisaría de Jaca del C.N.P.;
 - Policía Judicial - C.N.P. y G.C.;
 - Dirección General de Tráfico y Jefatura Provincial de Tráfico;
 - Guardia Civil de Tráfico: Comandancias de Huesca y Jaca;
 - Guardia Civil del Puesto Sabiñánigo;
 - Servicios Sanitarios de Urgencia y ordinario; Servicio de Bomberos de la Comarca del Alto Gállego;
 - Servicios Sociales de la Comarca del Alto Gállego...etc.

Segunda.- Requisitos de los aspirantes.

- Para tomar parte en la oposición será necesario:
- Nacionalidad: tener la nacionalidad española.
- Edad: tener cumplidos dieciocho años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa establecida en la legislación vigente.
- Titulación: estar en posesión del título de Diplomado universitario, título de Grado o equivalente. Además de la equivalencia con los títulos universitarios de ingeniera/o técnica/o, arquitecta/o técnica/o y grado universitario, y a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1272/2003, de 10 de octubre, por el que se regulan las condiciones para la declaración de equivalencia de títulos españoles de enseñanza superior universitario o no universitaria a los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, y de la Resolución de la Dirección General de Universidades de 11 de marzo de 2004, dictada para su aplicación, a efectos de lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se considerará también equivalente al título de Diplomada/o universitaria/o cualquiera de los dos siguientes:

1. El haber superado los tres primeros cursos completos de los estudios conducentes a la obtención de cualquier título oficial de licenciada/o, arquitecta/o o ingeniera/o.

2. El haber superado el primer ciclo correspondiente a dichos estudios, siempre que este primer ciclo contenga una carga lectiva mínima 180 créditos. En el caso de titulaciones cuyo plan de estudios este estructurado en cuatro cursos académicos y los dos primeros cursos tengan una carga lectiva inferior a 180 créditos, se considerará que el alumno ha cursado estudios equivalentes al título de Diplomada/o universitaria/o cuando haya superado los dos primeros cursos académicos y, además, materias del tercer curso de la titulación correspondiente, hasta completar 180 créditos.

Los que aleguen estar en posesión del Diploma Superior en Criminología deberán acreditar que lo han obtenido tras cursar las enseñanzas que reúnan los requisitos señalados en el apartado segundo de la Orden del Ministerio de Educación y Cultura de 19 de noviembre de 1996 (BOE número 286, del 27 de noviembre de 1996), por la que se declara equivalente el Diploma Superior de Criminología al título de Diplomada/o Universitaria/o, para el acceso a Cuerpo, Escalas y Categorías de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad dependientes de las distintas Administraciones Públicas, cuando se exija el título de Diplomada/o Universitaria/o o equivalente.



En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación, además se adjuntará al título su traducción jurada.

- Compatibilidad funcional: acreditar no padecer enfermedad, así como poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de las funciones propias del cargo y no estar incurso en el cuadro de exclusiones médicas que se establece como anexo IV a las presentes bases.
- Antecedentes penales: no haber sido condenado por delitos dolosos.
- Habilitación: no hallarse incurso en causa de incapacidad ni hallarse inhabilitado o suspendido para el ejercicio de funciones públicas y no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Uso de armas: compromiso escrito de portar armas y de su utilización, en los casos previstos en la normativa vigente, que prestará mediante declaración jurada.
- Permisos de conducir: estar en posesión de los permisos de conducir de las clases "A2" o "A", así como el de clase "B".
- Talla: alcanzar una talla o estatura mínima de 1,65 metros los hombres y de 1,60 las mujeres. La medición se llevará a cabo antes de dar comienzo al segundo ejercicio de la oposición (pruebas físicas). Tras una primera medición, si un aspirante no supera la estatura mínima exigida se procederá a una segunda medición en un tallímetro distinto habilitado al efecto; de persistir el incumplimiento, y previa expedición del certificado de la medición, el tribunal de selección procederá a proponer su exclusión, no pudiendo el aspirante pasar a realizar las pruebas físicas.
- Tasa: haber abonado la correspondiente tasa. Los requisitos mencionados deberán poseerse antes de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, excepto el contenido en el apartado h), que deberá poseerse en fecha anterior a la finalización del Curso de Formación.

2.3. Los aspirantes otorgan su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal que son necesarios para tomar parte en el presente proceso selectivo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

Tercera. - Instancias.

3.1. En las instancias solicitando tomar parte en esta convocatoria, que se presentarán conforme al modelo aprobado por el Ayuntamiento y disponible en su página web y en el BOPH n.º 171, de 8 de septiembre de 2021, los aspirantes deberán manifestar que reúnen, a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria. La presentación de la instancia supone la aceptación íntegra de las presentes bases por los aspirantes.

3.2. Las instancias se dirigirán a la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Sabiñánigo y se presentarán en el Registro de Entrada del Ayuntamiento o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.3. El plazo de presentación de instancias será de veinte días naturales contados a partir del siguiente al de la última publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. Previamente se habrá de publicar anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de Aragón.

3.4. A la solicitud se acompañará:

- Fotocopia del documento nacional de identidad.
- Resguardo de pago, acreditativo de haber abonado en la Tesorería de este



Ayuntamiento, o en la c/c del Banco Santander (ES49-0049-2845-53-1390002874) o Ibercaja (ES43-2085-2466-07-0300010028), el importe de los derechos de examen, establecidos en 22 euros, conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Fiscal nº 6, por la que se regula la tasa por expedición de documentos administrativos excepto para desempleados o perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción, para los que serán gratuitos, debiendo presentar en estos supuestos la documentación justificativa de la exención. No se considera documento suficiente para justificar la situación de desempleo el justificante de demanda de empleo (D.A.R.D.E.) sino que se precisará informe expedido por el INAEM en el que se haga constar la situación de desempleado. Los miembros de familias numerosas deberán abonar el 50% de la tasa y deberán aportar la documentación justificativa correspondiente, todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ordenanza Fiscal nº 6, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos, debiendo indicarse el nombre y apellidos del aspirante, y haciéndose constar *"Inscripción a las pruebas selectivas Subinspector/a Policía Local"*.

- Certificado de la titulación exigida

3.5. Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en su instancia, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de instancias.

Cuarta.- Admisión de aspirantes.

- Finalizado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará decreto aprobando la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el "Boletín Oficial de la Provincia" (BOPH), en el tablón de anuncios de la Corporación y en la página web municipal. En el mismo se establecerá la composición del Tribunal Calificador.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a dicha publicación se podrán efectuar reclamaciones contra la lista provisional, así como solicitar la subsanación de errores materiales y, en su caso, recusar a los miembros del Tribunal.

- Concluido dicho plazo, la Alcaldía dictará decreto en el que se aprobará la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, se resolverán las reclamaciones y recusaciones presentadas, y se fijará el lugar, fecha y hora del comienzo del procedimiento de selección. Este decreto se hará público en el "Boletín Oficial de la Provincia" (BOPH), en el tablón de anuncios de la Corporación y en la página web municipal; la publicación en el diario oficial servirá para iniciar el cómputo de los plazos a efectos de impugnaciones o recursos.

Quinta.- Tribunal de selección.

5.1. El Tribunal calificador que será nombrado por Decreto de Alcaldía, valorará los méritos y juzgará los ejercicios eliminatorios; su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

5.2. El órgano de selección estará compuesto por el/la Presidente/a, cuatro vocales y sus respectivos suplentes. Uno/a de los/as vocales actuará como Secretario/a del Tribunal.

5.3. Los miembros del Tribunal calificador deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas y habrán de ser funcionarios de carrera que pertenezcan al mismo o superior grupo/subgrupo de entre los previstos en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/20015, de 30 de octubre, en relación al grupo A2 en que se integran las plazas convocadas.



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

5.5. No podrán formar parte del Tribunal calificador el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. Tampoco podrá formar parte del órgano de selección el personal laboral.

5.6. Quien presida el Tribunal coordinará el proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto.

5.7. Los miembros del Tribunal calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, comunicándolo a la Alcaldía; tampoco podrán ser nombrados miembros de los mismos quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal de selección cuando entiendan que se dan dichas circunstancias de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la citada ley.

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

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

5.10. Tanto los miembros del Tribunal calificador como los asesores especialistas recibirán las asistencias previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, salvo que la persona asesora sea profesional autónomo a quien se contrate conforme a la propuesta de gasto que corresponda con el presupuesto aportado y aprobado. A los efectos previstos en el Anexo IV de dicha norma, se especifica que la categoría del órgano de selección será la primera. Asimismo, a solicitud del Tribunal calificador, podrá disponerse de las colaboraciones y asistencias técnicas que se estimen oportunas.

5.11. Cuando el número de aspirantes así lo aconseje, el Tribunal calificador podrá designar auxiliares colaboradores administrativos y de servicios que bajo la supervisión del secretario del tribunal en número suficiente permitan garantizar el adecuado desarrollo del proceso selectivo; podrán percibir las asistencias previstas para los mismos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

5.12. En los supuestos de ausencia de quienes hayan sido designados (titular y suplente) para presidir el Tribunal, las funciones de presidencia serán ejercidas por los vocales designados, siguiendo para ello el orden en que hayan sido designados por en el Decreto de nombramiento.

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

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



5.15. El procedimiento de actuación del Tribunal calificador se ajustará a lo dispuesto en los artículos 19 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. A partir de su constitución, el Tribunal calificador para actuar válidamente, requerirá la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, incluidos los que ejerzan la Presidencia y la Secretaría.

5.16. Contra los actos y decisiones del Tribunal calificador, se podrán interponer por los interesados recursos de alzada ante la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 112.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime oportuno.

Sexta.- Procedimiento de selección.

- El procedimiento de selección constará de los cuatro ejercicios siguientes:

Primer ejercicio. Consistirá en superar todas y cada una de las pruebas físicas contenidas en el Anexo II que se acompaña a las presentes bases. Para la realización de las pruebas, las personas aspirantes deberán presentarse provistas de atuendo deportivo. En este ejercicio se evaluará el perfil físico en las siguientes áreas: fuerza, velocidad, resistencia, tiempo de reacción, flexibilidad, agilidad, etc.

Segundo ejercicio. Consistirá en una prueba de aptitud psicotécnica que estará dirigida a determinar que la aptitud psicológica y rasgos de personalidad de la persona aspirante son los más adecuados para el desempeño de las funciones asignadas a la plaza convocada. Se concretará en la evaluación de los niveles de capacidad intelectual general (razonamiento abstracto y verbal), estabilidad emocional, iniciativa personal, responsabilidad, sociabilidad y colaboración; y en la evaluación de tendencias disfuncionales de personalidad.

Tercer ejercicio. Consistirá en desarrollar por escrito dos temas extraídos al azar: uno de ellos del grupo de materias comunes y otro del grupo de materias específicas del temario de la oposición (anexo I). El tiempo máximo de realización del ejercicio será de tres horas. Para la selección de los temas se extraerán dos temas principales, uno de cada parte, y otro de reserva de cada parte, pudiendo cada aspirante sustituir solo uno de los principales por su reserva.

A la finalización del ejercicio, o bien en la fecha determinada por el Tribunal, los temas serán leídos literalmente por los opositores en sesión pública ante el Tribunal, que valorará el nivel de los conocimientos expuestos, la capacidad de análisis, el orden y la claridad de exposición, y la corrección en la expresión escrita.

Cuarto ejercicio. Consistirá en contestar por escrito a uno o varios supuestos prácticos relacionados con el ejercicio de las funciones propias de la plaza convocada y/o con las materias contenidas en el Anexo I que se adjunta a las presentes bases, en un tiempo que será determinado por el tribunal y que será de un máximo de tres horas. En este ejercicio se valorará la aplicación razonada de los conocimientos teóricos a la resolución de los problemas prácticos planteados. Los aspirantes no podrán hacer uso de bibliografía durante el desarrollo del ejercicio. El ejercicio deberá ser leído por cada uno de los aspirantes en sesión pública ante el tribunal de selección.

Séptima.- Calificación de los ejercicios.

- *Primer ejercicio.* Se calificará como apto o no apto, siendo necesario superar cada una de las pruebas físicas que integran el ejercicio para obtener la calificación de apto y pasar al siguiente ejercicio.



- *Segundo ejercicio.* Se calificará como apto o no apto, siendo necesario para superar el ejercicio y pasar al siguiente obtener la calificación de apto.
- *Tercer ejercicio.* El ejercicio se calificará de 0 a 30 puntos, siendo necesario para superarlo obtener una puntuación mínima de 15 puntos.
- *Cuarto ejercicio.* Se calificará de 0 a 30 puntos, siendo necesario para superar el ejercicio obtener un mínimo de 15 puntos.

El número de puntos que podrán ser otorgados por cada miembro del Tribunal calificador, en este ejercicio de la oposición, será de 0 a 30 puntos; la calificación de este ejercicio se adoptará sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal calificador y dividiendo el total por el número de asistentes de aquél, siendo el cociente la calificación obtenida.

Octava.- Desarrollo de la oposición.

Comenzada la práctica de los ejercicios, el Tribunal calificador podrá requerir en cualquier momento del proceso selectivo a los opositores para que acrediten su identidad y demás requisitos exigidos en las bases de la convocatoria. Si en algún momento llega a conocimiento del tribunal que alguna de las personas aspirantes carece de uno o varios de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, se podrá proponer su exclusión. El órgano competente para ello resolverá, previa audiencia de la persona interesada.

Quienes participen serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único y serán excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan, salvo los supuestos de fuerza mayor debidamente justificados, que serán apreciados libremente por el órgano seleccionador y en los que este deberá considerar y valorar la causa y justificación alegada.

Se entenderá que existe fuerza mayor cuando la situación creada impida físicamente el acceso al lugar de celebración de los ejercicios o la realización de aquellos y, además, se trate de situaciones que afecten a todos o a una parte significativa de las personas candidatas y al llamamiento y lugar correspondiente. No podrá invocarse como supuesto de fuerza mayor haber sido convocado el mismo día y hora para la realización de cualesquiera otros exámenes, pruebas o ejercicios.

Una vez comenzado el primer ejercicio, no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de las restantes pruebas en el BOPH. En dicho supuesto, estos anuncios deberán hacerse públicos por el órgano de selección en el tablón de edictos de la Casa Consistorial y en la página web del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

Una vez finalizada la oposición, el Tribunal calificador procederá a sumar las puntuaciones atribuidas a cada aspirante, lo que determinará la calificación final de la oposición.

En supuesto de empate en las sumas de las calificaciones obtenidas por los aspirantes, serán criterios para dirimir el mismo y por este orden, en primer lugar, la mayor calificación obtenida en el cuarto ejercicio; en segundo lugar, la obtenida en el tercer ejercicio. Si continúa el empate entre aspirantes, se podrá establecer una prueba adicional de contenido práctico.

El Tribunal calificador no podrá declarar y proponer el acceso a la condición de funcionario público de un número superior de aspirantes aprobados al de plazas convocadas, quedando eliminados todos los aspirantes de calificación inferior que excedan de las vacantes convocadas, sin que por tanto puedan obtener plaza o quedar en situación de expectativa los aspirantes que hubieren aprobado el último ejercicio si no figuran en la propuesta que eleve el tribunal de selección. Las propuestas que infrinjan esta norma serán nulas de pleno derecho. No obstante lo anterior, siempre que se haya propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes propuestos antes de su



nombramiento o toma de posesión, se podrá requerir al órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que habiendo superado todos los ejercicios del proceso selectivo sigan a los propuestos para su posible nombramiento como empleado público.

Novena.- Presentación de documentos y reconocimiento médico.

Los aspirantes propuestos, en el plazo de diez días hábiles desde que se hagan públicas las relaciones de aspirantes aprobados y propuestos, aportarán los siguientes documentos acreditativos de que poseen las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la base segunda:

- Fotocopia compulsada/cotejada del DNI. (Edad y nacionalidad).
- Fotocopia compulsada de la titulación exigida.
- Certificado de antecedentes penales, expedido por el Registro Central de Penados y Rebeldes (no condena por delitos dolosos).
- Declaración jurada o promesa de no estar incurso en causa de incapacidad y no haber sido separado, mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas (habilitación).
- Declaración jurada o promesa de comprometerse a portar armas y de su utilización, en los casos previstos en la normativa vigente (uso de armas).
- Fotocopia compulsada/cotejada de los permisos de conducir "A2" o "A" y "B", sin perjuicio de lo establecido en la base Segunda para los supuestos de posesión de permiso de conducir de clase "A2", en cuyo caso, se deberá aportar declaración jurada en los términos previstos en la citada base.

1. Quienes, dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, no presentaran la documentación exigida o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia.
2. Los aspirantes propuestos por el Tribunal deberán someterse a reconocimiento médico, que tendrá por objeto comprobar que los aspirantes no padecen enfermedad ni impedimento físico o psíquico que impida el normal desempeño de las tareas de la plaza (compatibilidad funcional).
3. Los aspirantes cuyo resultado del reconocimiento médico fuese "no apto", no podrán ser nombrados.
4. Si alguno de los aspirantes propuestos renuncia o no acredita los requisitos exigidos en estas bases, se procederá por el Tribunal a realizar nueva propuesta de aspirantes entre aquellos que hubiesen superado todos los ejercicios del proceso selectivo.

Décima.- Curso de formación.

- Quien supere las pruebas que componen la oposición será nombrado funcionario/a en prácticas en un plazo no superior a dos meses desde que se efectúe la propuesta, y seguirá un curso de formación (Academia de Policía), cuya superación será requisito ineludible para el ingreso en el Cuerpo de Policía Local de Sabiánigo y correspondiente nombramiento de funcionario de carrera.
- Si no superara el curso selectivo, podrá participar en el siguiente que se convoque, quedando excluido y decayendo sus derechos en el supuesto de no ser calificado como apto en su segundo curso.
- Si el aspirante propuesto acreditara haber superado el Curso de Ingreso como Policías Locales de Aragón no se les exigirá su realización.



Undécima.- Nombramiento y toma de posesión.

- Concluido el curso de formación, mediante la inserción del correspondiente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento, se hará pública si ha superado o no el curso; si lo ha superado, deberá acreditar, si no lo hubiera hecho con anterioridad, que se encuentran en posesión de los permisos de conducir de las clases "A2" o "A" y B, exigidos en la convocatoria, con la prevención de lo establecido en la base Segunda para los supuestos de posesión de permiso de conducir "A2".
- Comprobado el cumplimiento de este último requisito, será nombrado funcionario/a de carrera por la Alcaldía Presidencia. El nombramiento deberá ser notificado y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.
- La toma de posesión se producirá en el plazo máximo de treinta días hábiles a contar desde la notificación del nombramiento.

Duodécima.- Recursos y legislación aplicable.

Las presentes bases y cuantos actos se deriven de las mismas y de la actuación del Tribunal calificador, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Para lo no previsto expresamente en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público; Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón; Decreto 222/1991, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento marco de organización de los Policías Locales de Aragón; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local; Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón; texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril; Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; Decreto Legislativo de la Diputación General de Aragón de 19 de febrero de 1991, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 80/1997 de la Diputación General de Aragón de 10 de junio de 1997, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de la selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón, y, supletoriamente, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

**ANEXO I****PROGRAMA DE LOS EJERCICIOS DE CONOCIMIENTOS**

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

Parte I:

Tema 1. La Constitución española: génesis, estructura y contenido básico. Título preliminar: principios y valores.

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

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

Tema 4. Organización territorial del Estado. El Estatuto de Autonomía de Aragón: génesis, estructura y contenido básico.

Tema 5. La Administración Pública en la Constitución. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: estructura, ámbito y principios. Los interesados.

Tema 6. Disposiciones sobre el procedimiento administrativo común. Los recursos administrativos. El recurso contencioso-administrativo.

Tema 7. Los contratos del sector público: clases y régimen jurídico. Bienes de dominio público y bienes patrimoniales.

Tema 8. Las formas de acción de las Entidades Locales. La actividad de policía. El fomento. El servicio público local y sus formas de prestación.

Tema 9. Los recursos de las Haciendas municipales. El presupuesto de los municipios: contenido, aprobación y ejecución.

Tema 10. El municipio. Territorio y población.

Tema 11. Empleados públicos: clases. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas. Instrumentos de ordenación de la gestión de los recursos humanos. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. La seguridad social de los funcionarios. Responsabilidad civil y penal. Régimen disciplinario. Estructura de la función pública local.

Tema 12. La Ley de Prevención de Riesgos laborales: objeto y conceptos básicos. Derechos y obligaciones. Principios de la acción preventiva. Disciplinas que la integran. Servicios de prevención. Prevención de riesgos laborales en la Administración pública.

Parte II:

Tema 13. Jerarquía y consenso; iniciativa individual y responsabilidad en los equipos. Liderazgo en los Cuerpos de Policía.

Tema 14. Habilidades de mando. El líder. Formación y desarrollo de los grupos. El trabajo en equipo. La capacidad para delegar. La persuasión. La comunicación verbal y no verbal. La escucha activa.



Tema 15. Estrategias y habilidades para el mando. Habilidades de gestión y fomento de la motivación en los equipos de trabajo. Gestión del equipo.

Tema 16. Técnicas de negociación y resolución de conflictos. Tipología. Estilos de gestión de conflictos y negociación.

Tema 17. El mando en su dimensión social. La ética profesional en el liderazgo de personas. Actuación orientada hacia la comunidad. Estrategias de habilidades sociales y de comunicación en la relación con los responsables políticos, los medios de comunicación y los grupos de interés.

Tema 18. La intervención policial: asistencia, preventiva y represiva. Medios y técnicas más frecuentes de utilización. La policía como servicio público: el auxilio al ciudadano. Causas de la intervención. Toma de decisiones. Las diligencias policiales y el informe.

Tema 19. La víctima de la delincuencia: concepto y tipología. El tratamiento de la víctima. Los grupos de riesgo: mujeres, menores, tercera edad. Atención policial a las víctimas. Victimización secundaria. Generar espacios para la denuncia. Aspectos relevantes.

Tema 20. Aspectos psicológicos de la violencia en grupos de riesgo. Características de personalidad del agresor y de la víctima. La violencia de género: trasfondo psicológico. La violencia contra menores y personas de la tercera edad. La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Tema 21. El servicio policial como servicio público. Tipos de servicio. Modalidades generales de prestación.

Tema 22. La Patrulla Policial: objetivos generales. Tipos de patrullas. Composición, estructura y dependencia.

Tema 23. La protección integral y la protección estática.

Tema 24. La prevención. Vigilancia en las ciudades. Presencia policial en las calles. Autoprotección durante el servicio. Custodia de personas e ingreso de detenidos en dependencias policiales, detención y entrada y registro en lugar cerrado. La prevención de riesgos laborales en la Policía Local.

Tema 25. Título Preliminar del Código Penal. De los delitos (Libro I, Título I, Capítulo I). Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal (Libro I, Título I, Capítulo II, III, IV, V y VI). Personas criminalmente responsables de los delitos (Libro I, Título II).

Tema 26. De las penas, sus clases y efectos (Libro I, Título III, Capítulo I). De las medidas de seguridad (Libro I, Título IV, Capítulo I).

Tema 27. Del homicidio y sus formas (Libro II, Título I). De las lesiones (Libro II, Título III). Delitos contra la libertad (Libro II, Título VI).

Tema 28. De las torturas y otros delitos contra la integridad moral (Libro II, Título VII). Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (Libro II, Título VIII).

Tema 29. De la omisión del deber de socorro (Libro II, Título IX). Del allanamiento de morada, domicilio de personas jurídicas y establecimientos abiertos al público (Libro II, Título X, Capítulo II).

Tema 30. Delitos contra el patrimonio (hurtos, robos, robo y hurto de uso de vehículos, de las defraudaciones, de los daños (Libro II, Título XIII).

Tema 31. Delitos relativos a la propiedad intelectual, al mercado y a los consumidores (Libro II, Título XIII, Capítulo XI). De los delitos contra los recursos naturales y el Medio Ambiente (Libro II, Título XVI, Capítulo III).

Tema 32. Delitos contra la salud pública (Libro II, Título XVII, Capítulo III). Delitos contra la seguridad vial (Libro II, Título XVII, Capítulo IV).

Tema 33. Delitos contra la Administración Pública (Libro II, Título XIX).

Tema 34. Delitos contra la Administración de Justicia (Libro II, Título XX)

Tema 35. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales (Libro II, Título XXI, Capítulo V).

Tema 36. Delitos contra el Orden Público (Libro II, Título XXII).

Tema 37. Ley Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores: Títulos I y II.

Tema 38. Ley Orgánica del Poder Judicial. Libro I, Título IV: Composición y atribuciones de los órganos judiciales.

Tema 39. Regulación de la Policía Judicial. Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley de Enjuiciamiento Criminal. R.D. 769/1987, de 19 de junio, sobre Regulación de la Policía Judicial.



Tema 40. Ley de Enjuiciamiento Criminal: De la detención (Libro II, Título VI, Capítulo II). De la entrada y registro en lugar cerrado (Libro II, Título VIII)

Tema 41. Del procedimiento para el enjuiciamiento rápido de determinados delitos (Libro IV, Título III), y el procedimiento para el juicio de delitos leves.

Tema 42. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: Título I y Título V.

Tema 43. La Ley Orgánica de Protección de la Seguridad Ciudadana.

Tema 44. La Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón y normativa de desarrollo. Reglamento Marco de las Policías Locales de Aragón.

Tema 45. El municipio de Sabiñánigo. Núcleos de población, Barrios, Calles, Plazas, Edificios Públicos, Monumentos, vías de acceso al término municipal.

Tema 46. Reglamento de Armas.

Tema 47. Régimen general de extranjería. El asilado y el desplazado. Situaciones de los extranjeros en España: tipos de estancia y residencia.

Tema 48. Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

Tema 49. Reglamento General de Circulación.

Tema 50. Reglamento General de Conductores.

Tema 51. Reglamento General de Vehículos. Real Decreto 920/2017, por el que se regula la Inspección Técnica de Vehículos. Real Decreto 866/2010, de 2 de julio, por el que se regula la tramitación de las reformas de vehículos.

Tema 52. Reglamento sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor.

Tema 53. Ley de Transportes Urbanos de Aragón. Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera y Transporte Escolar.

Tema 54. Circulación de peatones y ciclistas. Transporte urbano de viajeros. Ordenanzas municipales sobre: Servicio de auto-taxi, el estacionamiento de vehículos de tracción mecánica en la vía pública y concesión de la tarjeta de estacionamiento para vehículos automóviles de personas con movilidad reducida.

Tema 55. Ley 7/2010, de 18 de noviembre, de protección contra la contaminación acústica de Aragón.

Tema 56. Ordenanzas municipales sobre venta ambulante y mercadillos.

Tema 57. Ordenanzas municipales sobre residuos y limpieza viaria.

Tema 58. Ordenanzas municipales sobre control y tenencia de animales y la concesión de licencias, organización y funcionamiento del registro de animales potencialmente peligrosos.

Tema 59. Normativa de espectáculos y establecimientos públicos. La Ley 11/2005 de establecimientos, espectáculos públicos y actividades recreativas de Aragón y normas de desarrollo (Reglamento de admisión, Reglamento de espectáculos públicos y actividades recreativas, ocasionales y extraordinarias, Catalogo de espectáculos públicos).

Tema 60. La Disciplina urbanística. El Título VI del Decreto Legislativo 1/2014, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Urbanística de Aragón. Ordenanzas municipales sobre títulos habilitantes municipales en materia urbanística y apertura de establecimientos para el ejercicio de actividades no sujetas a licencias y reguladora de la instalación y funcionamiento de terrazas y veladores en terrenos de uso público con ocasión del ejercicio de la actividad de hostelería en el núcleo urbano de Sabiñánigo.

**ANEXO II****PRUEBAS FÍSICAS**

- Trepa de cuerda lisa sin límite de tiempo hasta una altura de 4 metros, entendiéndose superada la prueba cuando los pies hayan rebasado dicha altura. Esta prueba podrá ser repetida hasta en tres intentos dentro de la realización del ejercicio.
- Levantamiento con las dos manos, desde el suelo a la vertical por encima de la cabeza y con los brazos extendidos, y por tres veces consecutivas, de un peso de 30 kilos. Esta prueba podrá ser repetida en tres intentos dentro de la realización del ejercicio.
- Nadar con estilo libre una distancia de 50 metros en un tiempo máximo de 60 segundos.
- Salto de longitud con carrera previa, de 3,60 metros. Esta prueba sólo podrá ser repetida hasta en tres intentos, dentro de la realización del ejercicio.
- Salto de altura en vertical con los pies juntos. Se contará la diferencia existente entre la marca obtenida en posición de pie y brazo extendido en vertical hacia arriba, y la máxima alcanzada en tres intentos, debiendo ser esta diferencia de, al menos, 50 centímetros.
- Carrera de 1.500 metros lisos sobre pista, en un tiempo máximo de 6,30 minutos.

Tras la realización de las pruebas físicas, podrán realizarse controles antidopaje a todos los aspirantes, o a aquellos que al azar les corresponda. Si un aspirante presenta en estos controles niveles de sustancias prohibidas superiores a los establecidos como máximos admisibles por el Consejo Superior de Deportes u otros organismos competentes, será declarado “no apto” y eliminado por parte del Tribunal de Selección. En este sentido, la lista de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos, así como los métodos no reglamentarios de dopaje, será la contemplada en la “Resolución de 17 de diciembre de 2015, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se aprueba la lista de sustancias y métodos prohibidos en el deporte”, publicada en el “Boletín Oficial del Estado”, número 311, de 29 diciembre 2015, o relación oficial posterior que la sustituya.

La no presentación al control o la negativa a su realización, implicará presunción de positividad de la muestra y, por tanto, supondrá que el Tribunal de Selección otorgue la calificación de “no apto” siendo por tanto eliminado el aspirante. En caso de que el control dé un resultado positivo, el aspirante podrá solicitar la realización inmediata de un contra-análisis de su muestra de orina. Si el resultado confirma el positivo, el Tribunal de Selección calificará al aspirante como “no apto” y eliminado.

En el caso de que alguno de los aspirantes esté recibiendo, por prescripción facultativa, alguna de las sustancias prohibidas y no exista ninguna otra alternativa terapéutica, el médico que haya prescrito la administración de esa sustancia deberá elaborar un informe en el que se integrará o adjuntará historia clínica, antecedentes, síntomas principales, diagnóstico de la enfermedad, tratamiento y dosis prescritas, pruebas complementarias y sus fechas y receta médica. Este informe tendrá una validez de tres meses desde la fecha de su formulación, debiendo el aspirante aportarlo en el caso de ser seleccionado para realizar el control de dopaje, manifestando en ese mismo momento el medicamento tomado. En ningún caso se admitirá la aportación del informe una vez realizado el control antidopaje con resultado positivo. A la vista del informe que emita la instancia especializada que realice el control de dopaje, el Tribunal de Selección calificará al aspirante como “apto” o “no apto”.

**ANEXO III****CUADRO DE EXCLUSIONES MÉDICAS**

Se hace expresa remisión al cuadro de exclusiones médicas contenidas en el Anexo contenido en el Real Decreto 326/2021, de 11 de mayo, por el que se aprueba el cuadro médico de exclusiones para el ingreso en la Policía Nacional (BOE n.º 113, de 12 de mayo de 2021), teniendo en cuenta las suspensiones cautelares acordadas por el Tribunal Supremo mediante Auto de 28 de septiembre de 2021, publicado en el BOE n.º 237, de 4 de octubre de 2021, mientras tales suspensiones se mantengan vigentes.

Sabiñánigo, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa-Presidenta, Berta Fernández Pueyo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO

5974

ANUNCIO

Habiendo sido aprobadas por la Junta de Gobierno Local celebrada el día 21 de noviembre de 2023, las Bases de la convocatoria que regirán la creación de una bolsa de empleo de Jefe de Servicio de Cultura del Ayuntamiento de Sabiñánigo, así como contrataciones temporales de perfiles similares que no desempeñen la Jefatura del Servicio, quedan redactadas con el siguiente texto:

BASES GENERALES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA ATENDER LA COBERTURA INTERINA DEL PUESTO DE JEFE DE SERVICIO DE CULTURA (RPT n.º 96) DEL AYUNTAMIENTO DE SABIÑÁNIGO.

PRIMERA: OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objetivo de estas bases es la creación de una bolsa de trabajo para cubrir de modo temporal las sustituciones transitorias que pudieran darse en el puesto n.º 96 de la RPT, que corresponde a la jefatura de Servicio de Cultura, perteneciente a la plantilla de personal funcionario de esta entidad local, integrado en la escala de Administración Especial, subescala técnica, Categoría Media, dotada con el sueldo correspondiente al grupo de titulación A2, nivel 26, así como para contrataciones o nombramientos temporales (acumulaciones de tareas, sustituciones, programas temporales, etc) que requieran un perfil similar sin desempeñar la jefatura del Servicio.

Las funciones a desempeñar se corresponderán con las previstas en la RPT para el puesto:

Las que con carácter general se establecen para las Jefaturas de Servicio y, adicionalmente, las siguientes específicas:

- Informar y Asesorar preceptivamente dentro del ámbito de su competencia profesional en la tramitación de los distintos expedientes del servicio
- Planificar, proponer, coordinar, dirigir, implementar y evaluar acciones y actividades relacionadas con la política municipal en los ámbitos de cultura y educación.
- Coordinar y supervisar el funcionamiento y la gestión de los servicios e infraestructuras dependientes de su ámbito competencial:
- Gestión y tramitación de los distintos asuntos y expedientes relacionados con su ámbito competencial: subvenciones, memorias, informes, estudios, pliegos de condiciones, bases para concursos, reglamentos, etc.
- Gestión económica de las actividades propias del Servicio.
- Actuación como Secretaría de la Comisión de Cultura, Educación, Juventud y Deportes, del Patronato del Museo y del Consejo Escolar Municipal, en caso de delegación de dichas funciones, mediante Decreto de Alcaldía, a propuesta del Secretario General.
- Cualquier otra tarea de similar naturaleza que le sea encomendada por su superior jerárquico.

SEGUNDA: NORMAS GENERALES

1. El sistema de selección de los aspirantes a formar parte de la Bolsa de Empleo será el de concurso-oposición, que constará de una fase de concurso de naturaleza no eliminatoria y de una fase de oposición en la que se deberá superar los dos ejercicios de carácter



eliminatorio. En ningún caso los puntos obtenidos en la fase de concurso podrán servir para superar ejercicios suspendidos en la fase de oposición.

2. El lugar, día y hora de inicio del ejercicio de la oposición se publicará en la sede electrónica y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

3. El programa que ha de regir en la fase de oposición es el establecido en el anexo I que se acompaña a las presentes bases.

4. Para lo no previsto expresamente en estas bases o en el Reglamento de funcionamiento de las bolsas de empleo del Ayuntamiento de Sabiñánigo (BOPH n.º 200, de 20 de octubre de 2021) se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local; Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón; texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril; Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; Decreto Legislativo de la Diputación General de Aragón de 19 de febrero de 1991, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 80/1997 de la Diputación General de Aragón de 10 de junio de 1997, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón; Decreto 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de la selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón, y, supletoriamente, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

5. De conformidad con el artículo 45.1 b) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se fija como medio de comunicación de las publicaciones que se deriven de los actos integrantes de este procedimiento selectivo la exposición en el tablón de edictos del Ayuntamiento. Asimismo, se podrá obtener información en relación a estas bases, su convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del tribunal calificador en la página web del Ayuntamiento de Sabiñánigo, cuya dirección es www.sabiñanigo.es, dentro del apartado Empleo público/Convocatorias de Empleo.

6. Los aspirantes otorgan su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal que son necesarios para tomar parte en el presente proceso selectivo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

TERCERA: REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

- Para ser admitidos a este proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:
- Nacionalidad: tener la nacionalidad española o ser nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacional de algún Estado, al que en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles, de los nacionales de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los de su cónyuge,



siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

- Edad: tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, establecida en sesenta y cinco años de edad.
- Estar en posesión o en condiciones de obtener en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes la licenciatura o el grado en alguna de las titulaciones integradas en el Área de Arte y Humanidades o en el de Ciencias Sociales y Jurídicas. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación y además se adjuntará al título su traducción jurada
- Compatibilidad funcional: poseer la capacidad funcional para el normal desempeño de las tareas del puesto.
- Habilitación: no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas por resolución judicial. Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española deberán acreditar no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado el acceso a la función pública.
- Todos los requisitos enumerados en esta base deberán poseerse el día que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

CUARTA: INSTANCIAS

1. Quienes deseen tomar parte en el proceso selectivo deberán hacerlo cumplimentando la instancia normalizada publicada en el BOPH n.º 171, de 8 de septiembre de 2021, entendiendo que la referencia al BOE es al BOPH y respondiendo afirmativamente al deseo de formar parte de la bolsa de trabajo.

Junto a ella se presentarán:

- Fotocopia compulsada de la titulación exigida.
- Fotocopia del DNI los aspirantes de nacionalidad española; los nacionales de otros Estados, fotocopia del documento equivalente que acredite su identidad.
- Resguardo acreditativo del pago de la tasa por derechos de examen o en su caso, la documentación justificativa de la exención o reducción de la tasa compulsada.
- Documentos justificativos de los méritos a tener en cuenta en la fase de concurso en original o fotocopia compulsada (certificado acreditativo de la formación a valorar en la fase de concurso y/o certificados acreditativos de la experiencia profesional según lo señalado en la Base Séptima).
- En el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 33%, copia de la resolución de reconocimiento de la discapacidad expedida por el órgano competente.
- Declaración jurada de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni encontrarse inhabilitado con carácter firme para el desempeño de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.

2. La instancia de participación, una vez cumplimentada, impresa y firmada, se presentará presencialmente en el Registro General del Ayuntamiento de Sabiñánigo o por cualquiera de los medios señalados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. El plazo de presentación de la instancia será el de quince días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el "Boletín Oficial de la Provincia". Una vez publicada dicha convocatoria, los sucesivos anuncios del proceso selectivo se harán públicos únicamente en la sede electrónica y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Sabiñánigo.



4. Los derechos de examen serán de 22 euros, excepto para desempleados y perceptores del Ingreso aragonés de Inserción, para los que serán gratuitos, debiendo presentar en estos supuestos la documentación justificativa de la exención. No se considera documento suficiente para justificar la situación de desempleo el justificante de demanda de empleo (D.A.R.D.E.) sino que se precisará informe expedido por el INAEM en el que se haga constar la situación de desempleado. Los miembros de familias numerosas deberán abonar el 50 % de la cuota y deberán aportar la documentación justificativa correspondiente, todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ordenanza Fiscal nº 6, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos. El pago de la tasa deberá realizarse en la Tesorería Municipal o mediante orden de transferencia efectuada a favor de "Ayuntamiento de Sabiñánigo. Derechos de Examen", remitiéndose el importe de la tasa a las Cuentas Corrientes abiertas por el Ayuntamiento de Sabiñánigo en las entidades, Banco Santander (ES49-0049-2845-53-1390002874) o Ibercaja (ES43-2085-2466-07-0300010028), debiendo indicarse el nombre y apellidos del aspirante, y haciéndose constar *"Inscripción a las pruebas para creación bolsa Técnico/a de Cultura"*.

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

6. En ningún caso la presentación y pago de los derechos de examen supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud en el apartado segundo de la presente base.

7. La no presentación de la instancia en tiempo y en la forma determinada en los apartados precedentes supondrá causa de exclusión del aspirante.

QUINTA: ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN DE ASPIRANTES Y CALENDARIO DE REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

1. Expirado el plazo de quince días para la presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos. Dicha resolución se publicará en la sede electrónica y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Sabiñánigo. Dentro de los diez días hábiles siguientes a dicha publicación se podrán efectuar reclamaciones contra la lista provisional, así como solicitar la subsanación de errores materiales. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos serán excluidos de la realización de las pruebas. Transcurrido dicho plazo se efectuará por los mismos medios la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y se fijará el lugar, día y hora de celebración de la prueba y se designará el Tribunal que ha de resolver la convocatoria, con una antelación no inferior a diez días al comienzo de la prueba.

SEXTA: TRIBUNAL SELECCIONADOR

1. El Tribunal calificador que será nombrado por Decreto de Alcaldía, valorará los méritos y juzgará los ejercicios eliminatorios; su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

2. El órgano de selección estará compuesto por el/la Presidente/a, cuatro vocales y sus respectivos suplentes. Uno de los vocales actuará como Secretario/a del Tribunal.



3. Los miembros del Tribunal de selección deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas y habrán de ser funcionarios de carrera que pertenezcan al mismo o superior grupo/subgrupo de entre los previstos en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/20015, de 30 de octubre, en relación al grupo A2 en que se integran las plazas convocadas.

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

5. No podrán formar parte del Tribunal calificador el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. Tampoco podrá formar parte del órgano de selección el personal laboral.

6. El Presidente del Tribunal coordinará el proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto.

7. Los miembros del Tribunal calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, comunicándolo a la Alcaldía; tampoco podrán ser nombrados miembros de los mismos quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal de selección cuando entiendan que se dan dichas circunstancias de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la citada ley.

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

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

10. Tanto los miembros del Tribunal calificador como los asesores especialistas recibirán las asistencias previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. A los efectos previstos en el anexo IV de dicha ley, se especifica que la categoría del órgano de selección será la primera. Asimismo, a solicitud del Tribunal calificador, podrá disponerse de las colaboraciones y asistencias técnicas que se estimen oportunas.

11. Cuando el número de aspirantes así lo aconseje, el Tribunal calificador podrá designar auxiliares colaboradores administrativos y de servicios que bajo la supervisión del secretario del tribunal en número suficiente permitan garantizar el adecuado desarrollo del proceso selectivo; podrán percibir las asistencias previstas para los mismos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

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



13. El Tribunal calificador resolverá todas las cuestiones derivadas de la aplicación de las bases de esta convocatoria durante el desarrollo del proceso selectivo.

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

15. El procedimiento de actuación del Tribunal calificador se ajustará a lo dispuesto en los artículos 19 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. A partir de su constitución, el Tribunal calificador para actuar válidamente, requerirá la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, incluidos los que ejerzan la Presidencia y la Secretaría.

16. Contra los actos y decisiones del Tribunal calificador, se podrán interponer por los interesados recursos de alzada ante la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 112.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime oportuno.

SÉPTIMA: ESTRUCTURA DEL PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo se estructurará en dos fases:

A) Fase de concurso:

1. En la fase de concurso se podrá alcanzar un máximo de **8 puntos** y en ella se valorarán los méritos que a continuación se indican:

- **Estar en posesión de algún Máster** en alguna de las Áreas de conocimiento requeridas para participar (Arte y Humanidades o Ciencias Sociales y Jurídicas) otorgado por organismos oficiales: **1,5 puntos**.
- **Estar en posesión de una segunda titulación universitaria: 0,5 puntos**.
- **Méritos profesionales: 4 puntos**.
 - Se valorarán hasta un máximo de **3 puntos** de trabajo en las Administraciones Públicas, en puestos similares al de la convocatoria, (grupo A, en cualquiera de sus subgrupos), a razón de 0,2 puntos por cada mes completo trabajado.
 - Se valorarán hasta un máximo de **1,5 puntos** de trabajo en las Administraciones Públicas, en puestos del ámbito cultural y/o educativo, (grupo C, subgrupo C1), a razón de 0,2 puntos por cada mes completo trabajado
 - Se valorarán hasta un máximo de **0,5 puntos**: Por cada mes de trabajo en la empresa privada, en puestos similares al de la convocatoria, a razón de 0,1 puntos por cada mes completo, con un máximo de 0,5 puntos. Habrán de acreditarse las funciones que se desarrollaban en el puesto, no siendo suficiente con la mera denominación del puesto.
- **Méritos relativos a la Formación**: Se valorarán los cursos impartidos por **organismos oficiales** relacionados con el puesto de trabajo, hasta un máximo de **2 puntos**, con arreglo al siguiente baremo:
 - Entre 25 y 60 horas de duración: 0,25 puntos por curso.
 - Entre 61 y 150 horas de duración: 0,50 puntos por curso.
 - Entre 151 y 300 horas de duración: 0,75 puntos por curso.
 - Entre 301 y 400 horas de duración: 1,50 puntos por curso.
 - Más de 400 horas: 2 puntos.



Los méritos profesionales correspondientes a puestos de trabajo en la Administración deberán acreditarse mediante certificación (sellada y firmada) por la administración, organismo o centro público en el que se prestaron, en la que deberá constar el periodo de desempeño (años, meses y día de servicio) así como puesto o categoría profesional.

Los méritos profesionales correspondientes a puestos de trabajo en el sector privado deberán acreditarse presentando certificado de la empresa donde conste periodo de trabajo, categoría profesional y organismo o empresa contratante, y certificación del INSS con su vida laboral, teniendo en cuenta que:

1.- Contrato de trabajo, el cual justificará el inicio del período, debiendo completarse con el finiquito o comunicación de final de contrato para justificar la fecha final del período, salvo que se trate de un contrato por un período determinado y en el que conste dicho período y la fecha de finalización, en cuyo caso bastará con solo el contrato. En el caso de no presentar documento de finalización, deberá aportarse certificado de empresa en el que se indique que se sigue prestando servicio en dicha empresa o, en su caso, la fecha en la que finalizó el contrato, con indicación de que durante todo ese período se ha mantenido la categoría profesional indicada en el contrato de trabajo.

2.- Certificado de la empresa donde conste período de trabajo, categoría profesional durante ese período y organismo o empresa contratante.

3.- La nómina, la cual solo servirá para justificar el mes al que se refiere, debiendo aportar todas las nóminas correspondientes a un período para que pueda computarse la totalidad del mismo en el caso de que se carezca de otro medio de prueba (contrato o certificado de empresa). No bastará para justificar un período determinado la presentación de la primera y la última nómina de dicho período, teniendo que presentarse todas las incluidas en él.

El certificado de vida laboral expedido por el INSS deberá aportarse con el fin de que se pueda comprobar que se ha estado en situación de alta en la empresa o empresas correspondientes, pero la categoría profesional y el período de que se trate solo se acreditarán mediante alguno de los tres sistemas señalados anteriormente.

En el caso de los trabajadores autónomos, el tiempo de servicios prestados en el sector privado se acreditará mediante la presentación de la vida laboral y una declaración responsable del efectivo desempeño de puestos en el oficio de que se trate, siempre que esté dado de alta en un epígrafe del CNAE directamente relacionado con las funciones del puesto.

En caso de que los servicios no fueran prestados a jornada completa, la puntuación se aplicará proporcionalmente a la duración de la jornada. Si no consta la duración o porcentaje de la jornada, no se podrá valorar este mérito.

B) Fase de oposición:

2. En la fase de oposición se podrá alcanzar un máximo de **20 puntos** y la misma consistirá en 2 ejercicios eliminatorios:

Primer ejercicio: Consistirá en contestar a un cuestionario de cien preguntas tipo test con cuatro respuestas alternativas, así como a diez preguntas de reserva sobre la totalidad del temario comprendido en el anexo I en un tiempo máximo de dos horas, siendo solo una de las respuestas la correcta de entre las cuatro alternativas planteadas a fin de valorar el conocimiento que los aspirantes tienen sobre los temas que componen el citado programa de la convocatoria. El Tribunal señalará, en el momento de proponer el ejercicio, el tiempo máximo concedido para su resolución.



Las respuestas contestadas correctamente se calificarán con 0,10 puntos.

Las respuestas en blanco no penalizarán.

Las respuestas erróneas penalizarán a razón de descontar 0,025 puntos por cada respuesta contestada incorrectamente.

En el plazo de 3 días hábiles, a contar desde el día de celebración del ejercicio, el tribunal calificador procederá a publicar en el tablón de anuncios electrónico la plantilla provisional de respuestas, abriéndose un plazo de diez días naturales para que los aspirantes puedan presentar las alegaciones a la misma que estimen convenientes. Transcurrido dicho plazo, se elaborará la plantilla de respuestas definitiva que será publicada en el tablón de anuncios electrónico, y que servirá de base para la corrección de los exámenes.

El ejercicio de los aspirantes se calificará de 0 a 10 puntos. El Tribunal calificador, a la vista del número de aspirantes presentados al ejercicio, el nivel de conocimientos de los aspirantes, el grado de dificultad del examen y siempre con carácter previo a conocer la identidad de los autores de los ejercicios, determinará la puntuación mínima para superar el ejercicio y pasar al siguiente, haciendo público dicho acuerdo.

Conforme a los criterios expuestos en el párrafo precedente y con el fin de objetivar la fijación de la nota de corte, el tribunal calificador tomará como referencia la tabla de frecuencias anónima que técnicamente se elabore. Una vez fijada la nota de corte, el tribunal procederá a dar las órdenes oportunas para identificar a los aspirantes y proceder a la publicación del resultado del ejercicio conforme a la nota de corte fijada.

Segundo ejercicio: este ejercicio se valorará en 10 puntos y consistirá en la resolución de un ejercicio de carácter práctico, en un tiempo máximo de 2 horas, relacionado con el programa que figura en el temario adjunto de la parte específica que se acompaña a las presentes bases.

Este ejercicio podrá ser leído ante el Tribunal calificador por los aspirantes, valorándose especialmente la formación general del aspirante, la claridad y el orden de las ideas, la facilidad de expresión escrita y la precisión y rigor en la exposición, el Tribunal calificador podrá dialogar con los aspirantes sobre materias objeto del mismo y pedirle cualquier otra explicación complementaria, durante un tiempo máximo de 10 minutos.

El número de puntos que podrán ser otorgados por cada miembro del Tribunal calificador, en este ejercicio de la oposición, será de 0 a 10 puntos; la calificación de este ejercicio se adoptará sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal calificador y dividiendo el total por el número de asistentes de aquél, siendo el cociente la calificación obtenida.

Las calificaciones se harán públicas una vez que se acuerden y serán expuestas en la sede electrónica y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

La calificación final vendrá determinada por la suma de la fase de Oposición y de la fase de Concurso.

OCTAVA: DESARROLLO DEL PROCESO, CALIFICACIÓN FINAL, PROPUESTA Y APROBACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO

1. Comenzada la práctica de los ejercicios, el Tribunal calificador podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad y demás requisitos exigidos en las bases de la convocatoria. En la realización del ejercicio se garantizará, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes. Si en algún momento llega a conocimiento del



Tribunal calificador que alguno de los aspirantes carece de uno o varios de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, deberá proponer su exclusión a la Alcaldía, que resolverá, previa audiencia del interesado.

2. Los candidatos serán convocados para la celebración del ejercicio en llamamiento único, y serán excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan. En todo caso, el órgano seleccionador, al resolver las peticiones que se le dirijan, deberá preservar y asegura la seguridad jurídica y la igualdad de condiciones en la celebración del ejercicio.

3. Una vez finalizada la fase de oposición, se efectuará la valoración de méritos de los aspirantes que los aporten y hayan superado la fase de oposición. Posteriormente el Tribunal calificador procederá a sumar las puntuaciones adjudicadas en la fase de concurso y las calificaciones atribuidas a cada aspirante que haya superado la fase de oposición, lo que determinará la calificación final del proceso selectivo. Seguidamente el Tribunal calificador ordenará exponer la relación de aspirantes que se propone para su inclusión en la Bolsa de Empleo ordenador de mayor a menor puntuación alcanzada, haciéndola pública en la web municipal, en la sede electrónica y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

4. En supuesto de empate en las sumas de las calificaciones obtenidas por los aspirantes, serán criterios para dirimir el mismo, y por este orden, en primer lugar la mayor calificación obtenida en la fase de oposición; si aun así continuara el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación en la fase de concurso; de persistir el empate, se atenderá a la mayor puntuación en méritos profesionales y, posteriormente, en formación. Si continúa el empate entre aspirantes, se podrá establecer una prueba adicional de contenido práctico.

5. Tras ello el Tribunal calificador elevará a la Alcaldía su propuesta para que este órgano apruebe la Bolsa de Empleo.

NOVENA: FUNCIONAMIENTO Y VIGENCIA DE LA BOLSA DE EMPLEO

La bolsa de empleo se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Sabiñánigo, aprobado por la Corporación municipal en su sesión plenaria de 26 de agosto de 2021 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 200, de 20 de octubre de 2021.

DÉCIMA: IMPUGNACIÓN Y RECURSOS

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, contra las presentes Bases que son definitivas en vía administrativa puede interponerse alternativamente recurso de reposición en el plazo de un mes ante el Alcalde o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca o aquel en que tenga su domicilio, a su elección, el interesado en plazo de dos meses a contar desde el siguiente a la publicación de las mismas en el BOP. Si optara por interponer recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

**ANEXO I****PROGRAMA DE MATERIAS PARA LA FASE DE OPOSICIÓN (50 TEMAS)****1. Materias comunes (18 temas)**

Tema 1. La Constitución Española de 1978: estructura y contenido esencial. Los derechos y deberes fundamentales. La protección y suspensión de los derechos fundamentales.

Tema 2. Regulación constitucional de la Administración Pública. Gobierno y Administración. Los principios de actuación administrativa. Competencias estatales sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativo común.

Tema 3. La organización territorial del Estado en la Constitución de 1978. La regulación constitucional de las entidades locales. La autonomía local. La Carta Europea de Autonomía Local.

Tema 4. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón. La Ley del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Tema 5. La Administración Pública: rasgos característicos. La personalidad jurídica de las Administraciones Públicas. Tipología de los entes públicos. El principio de legalidad de la Administración. Potestades regladas y potestades discrecionales.

Tema 6. El ordenamiento jurídico-administrativo (I): la Constitución como norma jurídica. La Ley: leyes ordinarias y leyes orgánicas. Leyes estatales y autonómicas. El Real Decreto-ley: características esenciales. La legislación delegada. El ordenamiento comunitario. Los Tratados Internacionales. El control de constitucionalidad de las Leyes: los efectos de las sentencias del Tribunal Constitucional.

Tema 7. El ordenamiento jurídico-administrativo (II). El reglamento: concepto y clases. La potestad reglamentaria. Procedimiento de elaboración. Límites. El control de la potestad reglamentaria.

Tema 8. La posición jurídica del ciudadano frente a la Administración. La capacidad de los ciudadanos ante la Administración. El interesado en el procedimiento: notas definitorias. La actuación del ciudadano ante la Administración. Deberes de los ciudadanos ante la Administración: el deber de colaboración.

Tema 9. La potestad sancionadora: concepto y significado. Principios del ejercicio de la potestad sancionadora. El principio de legalidad en el ejercicio de la potestad sancionadora. Especialidades del procedimiento en materia sancionadora. Medidas sancionadoras administrativas.

Tema 10. Los contratos del sector público: objeto y ámbito de la Ley de Contratos del Sector Público. Tipos de contratos del Sector Público. Contratos sujetos a regulación armonizada.

Tema 11. La responsabilidad de la Administración pública: caracteres. Los presupuestos de la responsabilidad. Daños resarcibles. La acción de responsabilidad. Principio del procedimiento administrativo en materia de responsabilidad. La responsabilidad patrimonial de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones públicas.

Tema 12. El patrimonio de las Administraciones públicas. Normativa básica sobre patrimonio de las Administraciones Públicas. Las propiedades públicas: tipología. El dominio público, concepto, naturaleza y elementos. Afectación y mutaciones demaniales. Régimen jurídico del dominio público. Utilización: reserva y concesión. El patrimonio privado de las Administraciones Públicas.

Tema 13. El régimen jurídico de los empleados públicos: normativa básica. Tipos de empleados públicos. El personal directivo de las Administraciones Públicas. Derechos y deberes de los empleados públicos. Deberes de conducta de los empleados públicos.

Tema 14. Régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones Públicas: la relación laboral de empleo público.

Tema 15. Situaciones administrativas de los empleados públicos.

Tema 16. Las competencias municipales: competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias. La sostenibilidad financiera de la hacienda local como presupuesto



del ejercicio de las competencias. Los convenios sobre ejercicio de competencias y servicios municipales. Los servicios mínimos.

Tema 17. Los principios constitucionales del sistema tributario. La Ley General Tributaria: notas básicas. El reparto de competencias en materia tributaria. Los principales impuestos del sistema tributario español. La potestad tributaria de las Comunidades Autónomas y de las entidades locales.

Tema 18. Igualdad entre mujeres y hombres. Normativa de aplicación. Políticas de Igualdad. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sabiñánigo.

2. Materias específicas (32 temas)

Tema 1. El concepto de cultura. Evolución histórica. La gestión de la cultura desde las instituciones públicas.

Tema 2. El marco jurídico de la cultura. Competencias. Legislación española en material de cultura. Normativa reguladora para la realización de espectáculos públicos. La seguridad en los espectáculos públicos.

Tema 3. La financiación de la cultura. Patrocinio y mecenazgo. Presupuestos públicos y Programas culturales con financiación europea.

Tema 4. La gestión cultural en la Administración Local: Ayuntamientos y Diputaciones. Programas culturales del Gobierno de Aragón y DPH. Red Aragonesa de Espacios Escénicos.

Tema 5. La planificación desde políticas culturales municipales. Los agentes culturales. Análisis de la realidad. Metodología y herramientas para el diagnóstico sociocultural del territorio. La programación. Diseño y gestión de proyectos culturales: Bases, objetivos y estrategias, destinatarios.

Tema 6. La producción cultural. Recursos técnicos y humanos. La evaluación en los programas culturales. Criterios de evaluación. Indicadores. Grado de satisfacción de los espectadores.

Tema 7. Gestión cultural. Contratación y documentación exigible a compañías (SS, Plan de Seguridad...) El técnico de cultura como gestor cultural. Competencias y funciones: programación, producción, análisis, evaluación...

Tema 8. Equipamientos culturales públicos. Tipologías. Tipos de gestión (directa, externalizada...) y gestión de espacios.

Tema 9. Gestión y producción de espectáculos de sala. Funciones del personal técnico. Distinción entre el personal técnico de compañía y el personal técnico de sala. Funciones del personal de atención de sala.

Tema 10. Eventos en espacios abiertos. Usos para la producción de eventos en espacios no culturales. Ventajas e inconvenientes. Espacios de esta tipología utilizados en el término municipal de Sabiñánigo.

Tema 11. Análisis sociocultural del término municipal de Sabiñánigo. Agentes culturales. Fortalezas y debilidades.

Tema 12. Propuestas culturales y de ocio para jóvenes en Sabiñánigo. Consejos de Infancia y de Adolescencia.

Tema 13. Equipamientos culturales y deportivos y de ocio en el término municipal de Sabiñánigo. Tipología, titularidad y servicios. Patrimonio cultural del municipio.

Tema 14. Auditorio La Colina de Sabiñánigo. Ficha técnica. Régimen de funcionamiento y servicios. El personal adscrito al servicio y sus funciones.

Tema 15. La gestión cultural en el sector de las artes plásticas. La promoción de nuevos creadores. Comisariado. Diseño, gestión y montaje de exposiciones temporales.

Tema 16. Museos y centros de interpretación. Concepto y funciones. Organización interna de los Museos y gestión de fondos. Discurso expositivo y sistema de documentación en el museo.

Tema 17. El Museo Ángel Orensanz y de Artes de Serrablo. Contenido, servicios y programación cultural. Personal adscrito al servicio y funciones del mismo.

Tema 18. Espacios expositivos en el término municipal de Sabiñánigo. Titularidad y contenido. Centros expositivos de titularidad Municipal. El Centro de Interpretación de los glaciares y la Sala Municipal de Arte.



Tema 19. Premio Internacional de Escultura Ángel Orensanz y ruta escultórica.

Tema 20. Normativa en vigor sobre patrimonio. El patrimonio cultural aragonés.

Tema 21. Bibliotecas Públicas. Concepto. Funciones y servicios. Programas de animación lectora.

Tema 22. Bibliotecas públicas en Sabiñánigo. Biblioteca Pública Municipal Rosa Regás: Colección, servicios, programación, reglamento y funciones de su personal.

Tema 23. El asociacionismo y el desarrollo social. Procesos socioculturales y participación ciudadana.

Tema 24. Movimiento asociativo en Sabiñánigo. Reglamento de participación ciudadana y líneas de colaboración municipal con las asociaciones locales. Convocatorias de subvenciones para asociaciones locales.

Tema 25. Subvenciones. Concepto. Régimen jurídico. Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva y subvenciones nominativas. Procedimiento de concesión, gestión y justificación de subvenciones públicas.

Tema 26. Cultura y turismo. El difícil equilibrio entre turismo y conservación del patrimonio. Turismo en el término municipal de Sabiñánigo. Rutas y enclaves de interés. Fortalezas y debilidades de Sabiñánigo en el sector turístico. Principales agentes turísticos.

Tema 27. Serrablo. Patrimonio cultural y cultura tradicional. Ciclo festivo.

Tema 28. Promoción turística municipal. Fiestas locales y eventos destacados. El deporte como elemento dinamizador en Sabiñánigo.

Tema 29. Cultura y Educación. La didáctica en la programación de eventos. Programaciones culturales, deportivas y de ocio para escolares en el término municipal de Sabiñánigo.

Tema 30. Información, promoción y publicidad de eventos. La comunicación y el marketing aplicados al sector. Promoción on-line y off-line. Comunicación y promoción en redes sociales. Estrategias para desarrollo y generación de nuevos usuarios y desarrollo de nuevos públicos.

Tema 31. La educación infantil de primer ciclo. Normativa en vigor.

Tema 32. La Escuela infantil municipal Cardelina. Servicios. Proceso de admisión, selección, matrícula y cambios de modalidad. Reglamentos de funcionamiento interno, personal encargado del servicio y funciones del mismo.

Sabiñánigo, 21 de noviembre de 2023. La Alcaldesa-Presidenta, Berta Fernández Pueyo.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

5975

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 286/2023 de **Modificación Presupuestaria n.º 12 Transferencia de Crédito** del Ayuntamiento de Sahún para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Sahún, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

5976

ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 287/2023 de Modificación Presupuestaria n.º 13 de Suplemento de Crédito del Ayuntamiento de Sahún para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Sahún, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

5977

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2023, aprobó **provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal n.º 1, reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.004 de 5 de marzo, y 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, dicho acuerdo se expone al público durante el plazo de treinta días, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

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

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

Sahún, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

5978

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Sahún (Huesca), en Sesión Ordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2023, acordó aprobar inicialmente el Anexo 2024, del Plan Estratégico de Subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Sahún (Huesca), para el periodo 2022-2024, concediéndose un plazo de diez días hábiles, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://sahun.sedelectronica.es>], y Tablón de Anuncios, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Transcurrido el plazo indicado, en el caso de que no hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo hasta entonces provisional, procediéndose a publicar anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de dicha aprobación definitiva.

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

Sahún, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

5979

ANUNCIO

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 20 de noviembre de 2023, **el Presupuesto General, Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Sahún, para el ejercicio económico 2024**, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

Asimismo, se publicará el presente anuncio en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://sahun.sedelectronica.es>].

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no presentan reclamaciones.

Sahún, 21 de noviembre de 2023. Alcalde-Presidente, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

5980

ANUNCIO

Habiéndose aprobado definitivamente, por Acuerdo adoptado en Sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento de Sahún de fecha 20 de noviembre de 2023, el siguiente Estudio de detalle, se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento de los artículos 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 y 140.6 del Reglamento de Planeamiento para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, aprobado por Decreto 2159/1978, de 23 de junio:

Tipo de instrumento. Estudio de detalle.

Ámbito. Referencia Catastral 2169501BH9126N0000ES Unidad de Ejecución 2, Calle Les Clloses, s/n Parcela 4 de Sahún.

Instrumento que desarrolla. Plan General de Ordenación Urbana del Ayuntamiento de Sahún.

Objeto: Dar cumplimiento al informe en el que no autorizaba el Departamento de Patrimonio Cultural Aragonés del Servicio Provincial de Educación, Cultura y Deporte, el Estudio de Detalle presentado junto al Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Ejecución 2 de Sahún, dictaminando que, para cada parcela o manzana, debería presentarse Estudio de Detalle de Ordenación de volúmenes de la parcela.

Clasificación del suelo. Urbano No Consolidado - Parcela Lucrativa.

Unidad de Ejecución desarrollada y urbanizada.

Uso principal Suelo sin edificar.

El presente Acuerdo estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sahun.sedelectronica.es>.

Contra el presente Acuerdo, en aplicación del artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dado que aprueba una disposición de carácter general, podrá interponerse 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 siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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

Sahún, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde-Presidente, José Luis Rufat Ferraz.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SARIÑENA

5981

ANUNCIO

Se hace público para conocimiento de todos los interesados que el Alcalde de la Corporación, por Resolución n.º 504, de 13 de noviembre de 2023, ha dispuesto:

Vista la propuesta del servicio de RRHH informando sobre la Oferta de empleo de estabilización de empleo temporal de 26 de mayo de 2022.

Vista la Providencia de Alcaldía e Informe de Secretaría de 26 de mayo de 2022.

Vistas las Bases de la convocatoria aprobadas por Resolución de Alcaldía n.º 481, de 27 de diciembre de 2022, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 248, de 29 de diciembre.

Vista la lista provisional de admitidos y excluidos aprobada por Resolución de Alcaldía n.º 32, de 9 de febrero de 2023, y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 39 de 28 de febrero.

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 412, de 15 de septiembre de 2023, aprobando la lista definitiva y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 178, de 19 de septiembre.

Vista el Acta de constitución del Tribunal y baremación de méritos de 26 de abril.

Visto el anuncio de la relación de aprobados según el resultado de la baremación de fecha 4 de octubre.

Visto que no se han presentado alegaciones y transcurrido el plazo para que los aspirantes propuestos para estabilizar han presentado los documentos que acreditan las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

De conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

Primero. Proceder a la contratación como personal laboral fijo, al objeto de ocupar las plazas de personal de limpieza, vacantes en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Sariñena, Grupo AP a:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
Garzo Novellón Natividad	***9244**
Novellón Peralta M. ^a Pilar	***1448**
Maestro Casañola María Luisa	***0942**
Quesada García Ana	***1907**
Huerto Val María Luisa	***9086**

Segundo. Suspender el plazo para la presentación de la documentación requerida en la cláusula séptima de las bases, en tanto en cuanto, persista su situación actual.

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
Cicuendez Maroto Maria Isabel	***0753**



Tercero. Notificar la presente resolución a los aspirantes que han obtenido la plaza, comunicándoles que deberán formalizar el contrato en el plazo de 30 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarto. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://sarinena.sedelectronica.es> y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Quinto. Comunicar al Departamento de Personal y Comité de empresa, a los efectos oportunos.

Sexto. Formalizado el contrato, comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Sariñena, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, Juan Miguel Escalzo Millera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SARIÑENA

5982

ANUNCIO

Se hace público para conocimiento de los interesados, que el Alcalde de la Corporación, por Resolución 516, de 21 de noviembre de 2023, ha dispuesto:

Vista la propuesta del servicio de RRHH informando sobre la Oferta de empleo de estabilización de empleo temporal de 26 de mayo de 2022.

Vista la Providencia de Alcaldía e Informe de Secretaría, de 26 de mayo de 2022.

Vistas las Bases de la convocatoria aprobadas por Resolución de Alcaldía n.º 482, de 27 de diciembre de 2022, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 248, de 29 de diciembre.

Vista la lista provisional de admitidos y excluidos aprobada por Resolución de Alcaldía n.º 35 de 9 de febrero de 2023 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 39 de 28 de febrero.

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 414, de 15 de septiembre de 2023, aprobando la lista definitiva y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 178 de 19 de septiembre.

Vista el Acta de constitución del Tribunal y resultados del proceso selectivo.

Visto el anuncio de la relación de aprobados según el resultado final de fecha 3 de octubre.

Visto que no se han presentado alegaciones y transcurrido el plazo para que los aspirantes propuestos para estabilizar han presentado los documentos que acreditan las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

De conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

Primero. Proceder a la contratación como personal laboral fijo, al objeto de ocupar las plazas de personal de limpieza, vacantes en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Sariñena, Grupo AP a:

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
***1426**	Sanante Sanz Javier

Segundo. Suspender el plazo para la presentación de la documentación requerida en la cláusula séptima de las bases, en tanto en cuanto, persista su situación actual.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
***3518**	Juarez Serrano Eva María

Tercero. Notificar la presente resolución a los aspirantes que han obtenido la plaza, comunicándoles que deberán formalizar el contrato en el plazo de 30 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Cuarto. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://sarinena.sedelectronica.es> y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Quinto. Comunicar al Departamento de Personal y Comité de empresa, a los efectos oportunos.

Sexto. Formalizado el contrato, comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Sariñena, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, Juan Miguel Escalzo Millera.



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA

5983

ANUNCIO

No habiéndose interpuesto reclamación alguna dentro del plazo de información al público, una vez publicado anuncio de aprobación provisional en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 187, de 2 de octubre de 2023 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, se elevan a definitivos los acuerdos adoptados por este Ayuntamiento en su sesión celebrada el pasado 28 de septiembre de 2023, en el sentido de aprobar la modificación de la Ordenanza fiscal n.º 17 reguladora de la tasa por prestación de servicios socio-culturales, que en cuanto al texto modificado, "Artículo 4. Cuotas tributarias" queda redactada como sigue:

"ORDENANZA FISCAL n.º 17 REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVOS POR EL AYUNTAMIENTO Y USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

Artículo 4. Cuotas tributarias.

La tasa se exigirá con arreglo a las siguientes cuotas:

A) Asistencia a Talleres Culturales organizados por el Ayuntamiento, con duración equivalente a un curso escolar (octubre a mayo):

Las tarifas se establecen sobre la previsión de una duración de los talleres de dos horas a la semana, con carácter general.

Para el caso de que el taller tenga una duración inferior, con carácter general, se prorrateará el precio en función de la duración del mismo sobre la base del cálculo de dos horas a la semana.

En caso de que alguna semana no se desarrollase la actividad por coincidir con día festivo, el importe no disminuirá.

a) Tarifa ordinaria individual:

1. Talleres de manualidades: 148,00 €/curso/taller.

2. Otros talleres o cursos: 138,00 €/curso/taller.

3. Familia numerosa, pensionista o mayor de 65 años, discapacitado que acredite un grado igual o superior al 33% o desempleado que habiendo trabajado ya no perciba prestación, o si no la ha recibido, al menos haya cotizado durante seis meses en los últimos cuatro años:

* Taller de manualidades: 120,00 €.

* Otros talleres o cursos: 110,00 €.

B) Asistencia a clases impartidas en la escuela municipal de jota (modalidades de baile, canto y/o guitarra u otro instrumento de la rondalla):



Tarifas individuales:

1. Asistencia a una modalidad: 80,00 €/curso.
2. Asistencia a dos modalidades: 145,00 €/curso.
3. Asistencia a tres modalidades: 210,00 €/curso.
4. Familia numerosa, pensionista o mayor de 65 años, discapacitado que acredite un grado igual o superior al 33% o desempleado que habiendo trabajado ya no perciba prestación, o si no la ha recibido, al menos haya cotizado durante seis meses en los últimos cuatro años:

* Asistencia a una modalidad: 64,00 €.

* Asistencia a dos modalidades: 116,00 €.

* Asistencia a tres modalidades: 168,00 €.

C) Asistencia a clases de la Escuela Municipal de Música con duración equivalente a un curso escolar (octubre a mayo):

Tarifas individuales para clases semanales:

1. Matrícula (pago anual): 25,00 €.
 2. Música y movimiento: 13,00 €/mes.
 3. Lenguaje musical: 5,00 €/mes.
 4. Actividades de conjunto: 8,00 €/mes.
 5. Práctica instrumental individual (clases de 30 minutos/semana): 26,00 €/mes.
 6. Práctica instrumental individual (clase de 45 minutos/semana): 35,00 €/mes.
 7. Coro: 13,00 €/mes.
 8. Otras disciplinas: 13,00 €/mes
 9. Cuota única para los alumnos que cursen lenguaje musical, actividad de conjunto y 30 minutos de práctica instrumental a la semana: 33,00 euros/mes.
 10. Cuota única para los alumnos que cursen lenguaje musical, actividad de conjunto y 45 minutos de práctica instrumental: 38,00 euros/mes.
 11. Familia numerosa, pensionista o mayor de 65 años, discapacitado que acredite un grado igual o superior al 33% o desempleado que habiendo trabajado ya no perciba prestación, o si no la ha recibido, al menos haya cotizado durante seis meses en los últimos cuatro años:
- * Matrícula (pago anual): 20,00 €.
- * Música y movimiento: 11,00 euros/mes.
- * Lenguaje musical: 4,00 €/mes.
- * Actividades de conjunto: 7,00 €/mes.



* Práctica instrumental individual (clases de 30 minutos/semana): 21,00 €/mes.

* Práctica instrumental individual (clase de 45 minutos/semana): 28,00 €/mes.

* Coro: 11,00 €/mes.

* Otras disciplinas: 11,00 €/mes.

12. Cuota única para alumnos de varias materias:

* Alumnos matriculados semanalmente en lenguaje musical, combo y un instrumento (práctica instrumental individual de 30 minutos): 33,00 €.

* Alumnos matriculados semanalmente en lenguaje musical, combo y un instrumento (práctica instrumental individual de 45 minutos): 38,00 €.

* Alumnos matriculados semanalmente en lenguaje musical, combo y dos instrumentos (práctica instrumental individual de 60 minutos): 50,00 €.

D) Por entrada al Centro de Interpretación del Agua en los Monegros (CIAM):

* Reducida (menores hasta 16 años en la fecha de entrada): 1,00 €.

* General (16 años o más en la fecha de la entrada): 2,00 €.

E) Gimnasio Municipal:

1. Entrada diaria al gimnasio y uso de sus instalaciones 3,50 €/día.

2. Entrada al gimnasio y uso de sus instalaciones (bono mensual): 15,00 €/mes.

3. Entrada al gimnasio, uso de sus instalaciones y participación en una actividad de grupo (dos horas semanales): 25,00 €/mes.

4. Entrada al gimnasio, uso de sus instalaciones y participación en una actividad de grupo (tres horas semanales): 27,50 €/mes.

5. Entrada al gimnasio, uso de sus instalaciones y participación en dos o más actividades de grupo: 30,00 €/mes.

6. Familia numerosa, pensionista o mayor de 65 años, discapacitado que acredite un grado igual o superior al 33% o desempleado que habiendo trabajado ya no perciba prestación, o si no la ha recibido, al menos haya cotizado durante seis meses en los últimos cuatro años:

* Entrada al gimnasio y uso de sus instalaciones (bono mensual): 12,00 €/mes.

* Entrada al gimnasio, uso de sus instalaciones y participación en una actividad de grupo (dos horas semanales): 20,00 €/mes.

* Entrada al gimnasio, uso de sus instalaciones y participación en una actividad de grupo (tres horas semanales): 20,00 €/mes.

* Entrada al gimnasio, uso de sus instalaciones y participación en dos o más actividades de grupo: 24,00 €/mes.



F) Pádel:

Por entrada a la pista de pádel y uso de sus instalaciones: 6 €/hora.

G) Pista de tenis:

Por entrada a la pista de tenis y uso de sus instalaciones: 2 €/hora."

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



ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VILLANÚA

5984

ANUNCIO

Comunicado a este Ayuntamiento por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón la vacante de JUEZ DE PAZ TITULAR de esta localidad, a efectos de la convocatoria pública según lo previsto en el artículo 5.1 del Reglamento 3/1995 de 7 de junio, mediante el presente anuncio se comunica a todos los interesados, que cumplan los requisitos establecidos que pueden presentar su solicitud en la Secretaría Municipal, durante 10 días hábiles desde la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Villanúa, 20 de noviembre de 2023. El Alcalde-Presidente, Luis Terrén Sanclemente.



ADMINISTRACIÓN LOCAL COMARCAS

COMARCA DE LOS MONEGROS

5985

ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚMERO 12 DE PARA EL EJERCICIO 2023

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 12 de Modificación Presupuestaria de la Comarca de los Monegros para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Sariñena, 21 de noviembre de 2023. El Presidente, Pedro Manuel Loscertales Nogués.



ADMINISTRACIÓN LOCAL COMARCAS

COMARCA DE LOS MONEGROS

INSTITUTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DE LOS MONEGROS

5986

ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚMERO 4 DE PARA EL EJERCICIO 2023

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 4 de Modificación Presupuestaria del ORGANISMO AUTONOMO I.E.I.M. para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Sariñena, 21 de noviembre de 2023. El Presidente, Pedro Manuel Loscertales Nogués.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
ENTIDADES LOCALES MENORES
ENTIDAD LOCAL MENOR DE PIEDRAFITA DE JACA

5987

ANUNCIO

La Junta vecinal, en sesión celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha **aprobado inicialmente el Presupuesto General del Entidad Local Menor de PIEDRAFITA DE JACA para el ejercicio 2024**, junto con sus Bases de Ejecución, la Plantilla de Personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y, en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este Presupuesto General.

Piedrafita de Jaca, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde Pedáneo, Ot Tintoré i Barreras.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
ENTIDADES LOCALES MENORES
ENTIDAD LOCAL MENOR DE PIEDRAFITA DE JACA

5988

ANUNCIO

La Junta vecinal, en sesión celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha **aprobado inicialmente el expediente 3 de Modificación Presupuestaria** del Entidad Local Menor de Piedrafita de Jaca para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículo 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Piedrafita de Jaca, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde Pedáneo, Ot Tintoré i Barreras.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

ENTIDADES LOCALES MENORES

ENTIDAD LOCAL MENOR DE SARAVILLO

5989

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2023

Aprobado definitivamente el Presupuesto General de la Entidad Local Menor de Saravillo para el ejercicio 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

GASTOS		
Capítulo	Descripción	Importe
1	Gastos de personal	1.200
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	73.650
3	Gastos financieros	350
4	Transferencias corrientes	800
6	Inversiones Reales	199.000
	Total gastos	275.000

INGRESOS		
Capítulo	Descripción	Importe
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	71.0482,41
5	Ingresos patrimoniales	28.350
7	Transferencias de capital	175.167,59
	Total ingresos	275.000

Plantilla de Personal

1 Monitor comedor escolar, laboral temporal a tiempo parcial.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Saravillo, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde-Pedáneo, Andrés Bielsa Miró.



ADMINISTRACIÓN LOCAL ENTIDADES LOCALES MENORES

ENTIDAD LOCAL MENOR DE SERVETO

5990

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2023

Aprobado definitivamente el Presupuesto General de la Entidad Local Menor de Serveto para el ejercicio 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

GASTOS		
Capítulo	Descripción	Importe
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	4.350
3	Gastos financieros	150
	Total Gastos	4.500
INGRESOS		
Capítulo	Descripción	Importe
4	Transferencias corrientes	1.000
5	Ingresos corrientes	3.500
	Total ingresos	4.500

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Serveto, 14 de noviembre de 2023. El Alcalde Pedáneo, Ángel Luis Mur Ferrer.



ADMINISTRACIÓN LOCAL
ENTIDADES LOCALES MENORES
ENTIDAD LOCAL MENOR DE TRAMACASTILLA DE TENA

5991

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA
NÚMERO 8 PARA EL EJERCICIO 2023

La Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 8/2023 de Modificación Presupuestaria de la ENTIDAD LOCAL MENOR DE TRAMACASTILLA DE TENA para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Tramacastilla de Tena, 21 de noviembre de 2023. El Alcalde, Antonio Sebastián Pérez Acín.



ADMINISTRACIÓN LOCAL MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD DE PASTOS PUERTO ESCARRA

5992

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚMERO 1 PARA EL EJERCICIO 2023

El Pleno de la Mancomunidad, en sesión celebrada el día 20 de noviembre de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 1/2023 de Modificación Presupuestaria de la Mancomunidad de Pastos del Puerto Escarra para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

Tramacastilla de Tena, 21 de noviembre de 2023. El Presidente, Antonio Sebastián Pérez Acín.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5993

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000105012002).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000105012002), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01/01/2022-31/12/2023, presentado en la Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 25 de octubre de 2023 y subsanado en fecha 17 de noviembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de noviembre de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS
PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA
(2022-2026)

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 8.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª.- Obligaciones previas a la incorporación al trabajo

ARTÍCULO 9.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

ARTÍCULO 10.- FORMACION

Sección 2ª.- Contratación

ARTÍCULO 11.- PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12.- INGRESO EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 13.- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

ARTÍCULO 14.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

ARTÍCULO 15.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO

ARTÍCULO 16.- SUBCONTRATACIÓN

ARTÍCULO 17.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FERREAS

ARTÍCULO 18.- RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 19.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR REUNIRSE LOS REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PENSIÓN ORDINARIA DE JUBILACIÓN

ARTÍCULO 20.- FINIQUITOS

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 21.- NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 22.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 23.- TABLAS SALARIALES

ARTÍCULO 24.- INCREMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 25.- PLANES DE PENSIONES

ARTÍCULO 26.- SALARIO BASE

ARTÍCULO 27.- PLUS DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 28.- ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 29.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 32.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES

ARTÍCULO 33.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 34.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS E INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. PROPORCIONALIDAD DE PAGAS EXTRAS.

ARTÍCULO 35.- PLUS DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 36.- HERRAMIENTA

ARTÍCULO 37.- ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 38.- DIETAS

ARTÍCULO 39.- KILOMETRAJE

ARTÍCULO 40.- PAGO DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 41.- CLAUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 42.- JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 43.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

ARTÍCULO 44.- VACACIONES

ARTÍCULO 45.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

CAPÍTULO V.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 46.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 47.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 48.- JUBILACIÓN

CAPÍTULO VI.- FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 49.- CLASES DE FALTAS

ARTÍCULO 50.- FALTAS LEVES

ARTÍCULO 51.- FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 52.- FALTAS MUY GRAVES

ARTÍCULO 53.- SANCIONES. APLICACIÓN

ARTÍCULO 54.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 55.- NORMAS DE APLICACIÓN

CAPÍTULO VIII.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 56.- REPRESENTACIÓN UNITARIA

ARTÍCULO 57.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 58.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO

SEGUNDA.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

TERCERA.- FORMACIÓN CONTINUA

CUARTA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

QUINTA.- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

SEXTA.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN

SEPTIMA.- IGUALDAD

OCTAVA.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

NOVENA.- PLUS DE CONSERVACION, GUARDIAS, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIALIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS

ANEXO I.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO I.A.- NIVELES RETRIBUTIVOS.

ANEXO II.- MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

ANEXO III.- DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

ANEXO IV.- NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. -

ANEXO V.- TABLA DE PERMISOS Y LICENCIAS

ANEXO VI. - CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

A. TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS

B. TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES

C.TABLAS DE RETRIBUCIONES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS (MENSUALES Y DIARIAS)

D.HORAS EXTRAORDINARIAS

TEXTO ARTICULADO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales, CC.OO. del Hábitat de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-FICA), se reconocen plena representatividad, capacidad y legitimación suficiente para suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio en los siguientes términos:

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación y obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades del sector de la construcción enumeradas en el artículo 3 y en el Anexo I del Séptimo Convenio General del Sector de la Construcción (en lo sucesivo VII CGSC), publicado en el BOE, núm. 228, de 23 de septiembre de 2023.

Se exceptúan aquellas empresas que hubieran pactado con sus trabajadores un convenio colectivo de ámbito de empresa o grupo de empresas, siempre que en los mismos se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores y el régimen legal de preminencia de convenios entre los distintos ámbitos de negociación establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el artículo 1 que desarrollen su actividad en el territorio de la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo 3 del VII CGSC y que desarrollen su actividad en el ámbito territorial del artículo anterior.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá el 01 de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

Una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del E.T y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la de cualquiera de sus prorrogas, este continuara rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

Durante su vigencia y de acuerdo a la facultad concedida por el artículo 86.1, párrafo segundo del ET., las partes firmantes adquieren el compromiso de, con independencia del ámbito temporal fijado en el apartado 1, revisar el presente convenio en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación como en el caso de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a título personal al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose de forma estrictamente "ad personam", sin perjuicio de lo que se prevé en este convenio respecto a la compensación y absorción en materia de incrementos salariales.

ARTÍCULO 6.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad.

A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial, designados de la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes. Cualquiera de los vocales designados por cada parte podrá actuar en representación de todos o alguno de los demás. No obstante, para que el voto por representación sea válido, ésta deberá otorgarse expresamente y por escrito para la adopción de cada acuerdo concreto.

Actuará como Secretario/a de la Comisión un/a vocal, que será nombrado/a de mutuo acuerdo para cada sesión. Si no existiera acuerdo, se designará por insaculación entre los vocales designados por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. En sus reuniones ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

Para que sean válidos, los acuerdos de la Comisión requerirán la presencia, directa o por representación, de todos sus miembros. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

ARTÍCULO 8.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1.- Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados de este Convenio.
- c) Adaptar el Convenio a la normativa vigente en cada momento.

- d) Revisar las tablas salariales si así procede.
- e) Estudiar y acordar las posibles medidas para luchar contra el paro en el sector.
- f) Vigilar y denunciar las infracciones de las normas sobre seguro de desempleo y especialmente los trabajos clandestinos por parte de beneficiarios de dichas prestaciones.
- g) Combatir a quienes lleven a cabo trabajos que supongan intrusismo profesional o infracción de las obligaciones laborales y/o de la Seguridad Social.
- h) Vigilar y denunciar la realización de horas extraordinarias que no se ajusten a la legislación vigente.
- i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.- Las partes negociadoras y cualquier empresa o trabajador/a afectado por el Convenio podrá dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación, siempre que sea de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

3.- Todas las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria se ajustarán a la forma y procedimiento previstos en el artículo 111 del VII CGSC, sin perjuicio de que la Comisión pueda establecer sus propias normas de funcionamiento.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca (Plaza López Allué, 3, 3º; Huesca) o de cualquiera de las centrales sindicales que suscriben el Convenio (U.G.T., calle del Parque, nº 9; CC.OO., calle del Parque nº 20; ambas en Huesca).

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª.- Obligaciones previas a la incorporación al trabajo.

ARTÍCULO 9.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

- a) La empresa vendrá obligada a realizar al trabajador o trabajadora un reconocimiento médico previo a la contratación y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador o trabajadora, si bien a requerimiento de la empresa deberá firmar la falta de aceptación cuando no desee someterse a ellos.
- b) En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

ARTÍCULO 10.- FORMACIÓN.

La formación recibida de conformidad con los criterios o parámetros válidos antes de la entrada en vigor del presente Convenio y recogidos en el VII Convenio General del Sector de la Construcción será igualmente válida y podrá ser acreditada por los trabajadores a los efectos de lo dispuesto en el Libro Segundo del CGSC respecto de la obligación de formación en materia de prevención de riesgos laborales y de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Los ciclos de formación de la FLC constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos en construcción:

- a) El primer ciclo, denominado “Aula Permanente”, comprenderá formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo.
- b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

Cuando la empresa organice una actividad formativa en materia de seguridad y salud, en los términos y condiciones previstos este Convenio, los trabajadores que designe la empresa estarán obligados a acudir a dichas actividades.

Sección 2ª.- Contratación.

ARTÍCULO 11.- PERÍODO DE PRUEBA.

- 1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

1. Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

2. Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses

Niveles VI al X: 2 meses

Resto de personal: 15 días naturales.

3. Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes

Resto de personal: 15 días naturales.

2.- Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel y grupo profesional y 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, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ARTÍCULO 12.- INGRESO EN EL TRABAJO

1.-La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.

2.- Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen,

el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3.- Así mismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato a la persona trabajadora.

4.- Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido CGSC referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

5.- La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

ARTÍCULO 13.- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional de este Convenio General del Sector de la Construcción.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la

empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente CGSC, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio colectivo, seguirán el siguiente orden:

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- C) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.»

ARTÍCULO 14.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 1, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en contratas, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo I.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre

los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículas.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículas de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

ARTÍCULO 15.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO.

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.
 - a. Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción conforme a lo establecido en el artículo 15.1, del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.
 - b. La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 a) del ET, se podrá ampliar por la empresa hasta un año; en el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de 12 meses.
2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

- a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el

correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculado a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.
- d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

- f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
- g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.
- h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de

diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

- m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

60 % el primer año

75% el segundo año

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

- a) Podrá concertarse con personas mayores de diecisiete años, quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes

estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 11 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las

funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios,

al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

- e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
- i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

- j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá

ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

ARTÍCULO 16.- SUBCONTRATACIÓN.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector, la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 69 del VIICGSC, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

ARTÍCULO 17.-SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VIAS FERREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACION DE ACERAS, PAVIMENTOS VIAS PUBLICAS Y ALCANTARILLADO.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del VII CGSC, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el 24 de septiembre de 2023, día siguiente a la publicación del VII CGSC en el Boletín Oficial del Estado.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador o trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador o trabajadora tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma

y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.

b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Personas trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los personas trabajadoras afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las

anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales del Convenio General del Sector de la Construcción y de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2, del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTÍCULO 18.- CESES, CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el E.T. en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba, las empresas y las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- c) En cuanto al contrato fijo de obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en este Convenio.
- d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y en este Convenio, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como Anexo XVI del Convenio General del Sector.

ARTÍCULO 19.- JUBILACIÓN

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 100 del VII CGSC y la legislación vigente en cada momento en materia de jubilación.

1. La disposición adicional décima 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, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.
2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a las que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en el presente Convenio general la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

ARTÍCULO 20.- FINIQUITOS.

1.- De acuerdo con lo establecido en los artículos 99 del VII CGSC y 49.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III del Convenio general y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3.- El recibo de finiquito, que será obligatoriamente expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca en modelo numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Federación de Asociaciones de la Construcción de la

Provincia de Huesca que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4.- Una vez firmado por el trabajador o trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5.- En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador o trabajadora no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6.- La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 21.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regularán por lo establecido en los artículos siguientes y en las tablas salariales vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 22.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por este Convenio tendrán el carácter de mínimas.

2.- A la entrada en vigor de este Convenio, de sus prórrogas y actualizaciones económicas o de cualquier disposición legal que afecte a su contenido económico, las empresas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3.- La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

ARTÍCULO 23.- TABLAS SALARIALES

Se acompañan como ANEXO VI al presente convenio las tablas salariales para los años 2022, 2023 y 2024. La Comisión Paritaria se reunirá cada año para proceder con la actualización según el incremento salarial que se establezca por la Comisión Negociadora del VII CGSC, una vez que se publique en el BOE el incremento salarial pactado, y, enviar al Boletín Oficial de la Provincia la subida salarial aplicable que corresponda.

ARTÍCULO 24.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

1. Las tablas salariales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.
2. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero del CGSC al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

ARTICULO 25.- PLANES DE PENSIONES

1. Se acuerda la formalización a nivel estatal de un Plan de Pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del Convenio General, conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario.

2. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, será la siguiente:

- a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

3. Las contribuciones correspondientes al año 2022, y a los meses del año 2023 anteriores a la integración del Plan en el Fondo de Pensiones, se ingresarán en la Entidad Depositaria dentro de los 90 días siguientes a la citada integración y a que se hayan cumplido los trámites y requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

ARTÍCULO 26.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías profesionales se establecen en el Anexo I, y, en la cuantía determinada en las tablas salariales vigentes en cada momento.

El salario base se devengará durante todos los días naturales, incluidos domingos y festivos.

ARTÍCULO 27.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo en la cuantía determinada en las tablas salariales vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 28.- ANTIGÜEDAD.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1996), el complemento personal de antigüedad se abonará conforme a las siguientes reglas:

1.- Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas a partir del día 21 de noviembre de 1996 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2.- A los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 21 de noviembre de 1996, se les abonará un complemento personal en función de la antigüedad en la empresa que tuvieran consolidada a esa fecha y por el importe fijado en las tablas salariales que se publicaron por última vez en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca nº 100, de 4 de mayo de 2001.

Ese complemento se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

ARTÍCULO 29.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA.

1.- A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas en jornada completa se les abonará un incremento del 25% sobre el salario base del Convenio. Si estas funciones se realizan en media jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2.- El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno sobre las trabajadas en ese período, equivalente al 25% sobre el salario base del Convenio si exceden de cuatro y al 10% si el período nocturno es inferior a cuatro horas.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solo una hora del periodo nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

3.- Por el trabajo realizado en alturas superiores a los 1500 metros sobre el nivel del mar, se abonará al trabajador un plus del 25% del salario base de este Convenio.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo previsto en los artículos 62 y 63 del VII CGSC.

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.

1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el 13 por 100 y 22 por 100: 17 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

Grados de discapacidad comprendido entre el 23 por 100 y 32 por 100: 24 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

Grados de discapacidad comprendido entre el 33 por 100 o superior: 34 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

ARTÍCULO 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

Las horas extraordinarias requerirán siempre acuerdo previo verbal o escrito entre empresa y trabajador, salvo en circunstancias urgentes o de fuerza mayor en cuyo caso serán obligatorias para el trabajador.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 67 del VII CGSC, a fin de mantener o incrementar el volumen de empleo, las partes negociadoras instan a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio a reducir y/o suprimir las horas extraordinarias cuando sea posible por razones técnicas, organizativas o productivas.

Las horas extraordinarias se abonarán en las cuantías señaladas en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 32.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES.

Se establece una paga de vacaciones que se devengará en el período en que se disfruten las mismas, en la cuantía determinada en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio para cada uno de los niveles retributivos, incrementada en el importe del complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador conforme a lo establecido en el artículo 25.

En el caso de fraccionarse la duración de las vacaciones esta paga se cobrará proporcionalmente a los días disfrutados en cada período.

En el supuesto de que a la finalización del contrato de trabajo el trabajador o trabajadora no haya percibido la paga de vacaciones por no haberlas disfrutado, se le abonará junto con el finiquito en la parte proporcional que le corresponda.

ARTÍCULO 33.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán antes de los días 30 y 20, respectivamente, en la cuantía fijada para cada nivel en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, incrementada en el importe del

complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador/a conforme a lo establecido en el artículo 25.

ARTÍCULO 34.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS E INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. PROPORCIONALIDAD DE PAGAS EXTRAS.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos que se celebren el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 35.- PLUS DE TRANSPORTE.

Con el carácter de indemnización o suplido se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio un plus de transporte que, por su carácter compensatorio y extrasalarial no se computará para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones, ni indemnizaciones por despido.

El plus de transporte se abonará en las cuantías señaladas en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 36.- HERRAMIENTA.

La empresa estará obligada a facilitar al trabajador o trabajadora las herramientas adecuadas para realizar su trabajo y éste/a a utilizarlas.

En el caso de que sea el trabajador o trabajadora quien facilite la arquilla completa, percibirá por su desgaste un complemento extrasalarial de 0.48 euros por día de trabajo efectivo. En el subsector pintura, la herramienta debe facilitarla siempre la empresa.

ARTÍCULO 37.- ROPA DE TRABAJO.

Proporcionará a cada trabajador o trabajadora un casco al año, botas, gafas, guantes o el equipo necesario, incluyendo ropa de trabajo según la actividad que desarrolle, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual y demás normas concordantes reguladoras de la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 38.- DIETAS.

La cuantía de las dietas para el año 2024, serán de 52 euros la dieta entera y de 16 euros la media dieta.

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento del personal desplazado se pagará el 20 % de la dieta entera.

ARTÍCULO 39.- KILOMETRAJE.

Si el centro de trabajo dista más de 15 Kilómetros de la localidad de residencia del trabajador y la empresa no facilita los medios de transporte, los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 87 del CGSC se cuantifican en 0,24 euros por Kilómetro que se abonarán a partir del kilómetro 16.

ARTÍCULO 40.- PAGO DE RETRIBUCIONES.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes

siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Las empresas deberán efectuar el abono de las percepciones, y en su caso de los anticipos a cuenta, antes referidos, exclusivamente por medio de transferencia bancaria.

3. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como el número de cuenta de una entidad bancaria o financiera en donde desea percibir sus percepciones, y en su caso los anticipos a cuenta, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior

4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 49.3.c) y 99, respectivamente, del Convenio General, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

ARTÍCULO 41.- CLÁUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Al tratarse de materia reservada del VII CGSC, tal y como establece en su artículo 12. b), en cuanto a la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17, del citado VII CGSC.

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 42.- JORNADA LABORAL.

1.- La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada partida, en cómputo anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio será 1.736 horas.

2.- La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada continuada, en cómputo anual, será de 1.692 horas durante toda la vigencia del presente convenio, sin que deba practicarse reducción anual alguna en el periodo 2022-2026.

3.- Del cómputo anual establecido se desprenden una jornada semanal de 40 horas efectivas de trabajo en jornada partida y de 39 horas efectivas de trabajo en jornada continuada, respectivamente.

4.- Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, la jornada se realizará de lunes a viernes. En aquellas obras en que por sus condiciones climatológicas o por cualquier otra circunstancia no fuera posible cumplir esa jornada semanal, se respetarán las siguientes condiciones mínimas:

a) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

b) En ningún caso se podrán sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, a salvo de las circunstancias especiales de prolongación de jornada previstas en el artículo 72 del VIICGSC.

5.- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

6.- CALENDARIO PROVINCIAL: Durante la vigencia del presente convenio y sus prórrogas será de aplicación el calendario acordado mediante acuerdo por la Comisión Paritaria del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Este calendario será de obligado cumplimiento salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral pactada, los días laborables y las horas diarias.

7.- Se seguirá entendiendo como tiempo efectivo de trabajo aquellas interrupciones que así se consideren con anterioridad por pacto o por costumbre, manteniéndose idénticas condiciones a las que se vinieran observando hasta ahora.

ARTÍCULO 43.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborales siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el artículo 74 del VICGSC.

ARTÍCULO 44.- VACACIONES.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables e, iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que finalice su contrato durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4.- A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

5.- 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 natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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 de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador

o trabajador 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.

6.- El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

7.- La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales.

ARTÍCULO 45.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 al 47 del VII CGSC, ambos inclusive.

CAPÍTULO V.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 46.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, cuando el trabajador trabajador tenga más de seis meses de antigüedad, la empresa abonará a partir del 31º día de baja y durante un plazo máximo de 60 días, la cantidad correspondiente para garantizar el 100% de su base reguladora.

En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ese abono complementario quedará garantizado a partir del día siguiente de la baja y mientras dure dicha situación. Para el nacimiento de esta obligación el trabajador trabajador deberá tener más de seis meses de antigüedad.

Con independencia de la antigüedad del trabajador trabajadora, cuando por incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional sea necesaria su hospitalización, la empresa abonará la cantidad correspondiente para garantizar el salario normal del mismo, mientras dure la aludida incapacidad temporal en régimen de hospitalización.

No será de aplicación lo pactado en los párrafos anteriores en los casos de accidente no laboral.

Para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Provincial regirá, dado el carácter más beneficioso, la regulación de la mejora de la prestación por incapacidad contenida en el presente artículo.

Clausurado el centro de trabajo por finalización de obras o por causas no imputables a la empresa o cuando correspondiese al trabajador cesar por finalización de su contrato este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 47.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 47.000 € para toda la vigencia del convenio.

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 28.000 € para toda la vigencia del convenio.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado o asegurada, la indemnización se hará efectiva al trabajador o trabajadora accidentado/a o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador o trabajadora.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

CAPÍTULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 48.- CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 49.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

Utilizar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

ARTÍCULO 50.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador o trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.

La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador o trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o trabajadora, o, a sus compañeros.

La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

La ocultación de cualquier hecho o falta que el/la trabajador/a hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o empresaria, o, a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 51.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La revelación de cualquier información de reserva obligada.

La competencia desleal.

Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

La desobediencia continuada o persistente.

Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros o terceros.

La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTÍCULO 52.- SANCIONES. APLICACIÓN.

1.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

Despido

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La categoría profesional del mismo.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

ARTÍCULO 53.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 54.- NORMAS DE APLICACION.

En todo lo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en los Reglamentos que la desarrollan, en especial el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; así como lo previsto en el Libro Segundo del VIICGSC.

CAPÍTULO VIII.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 55.- REPRESENTACIÓN UNITARIA.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente. En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno/a o varios de ellos.

ARTÍCULO 56.- REPRESENTACIÓN SINDICAL.

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

ARTÍCULO 57.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicarán como normas supletorias el VII Convenio General del Sector de la Construcción, en tanto no se promulgue otra disposición legal o Convenio que la sustituya, así como las demás disposiciones que sean de aplicación en cada momento.

SEGUNDA.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Tendrá los mismos cometidos que los señalados en el artículo 116 del VICGSC.

Estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes, sindical y empresarial, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio y elegidos por los representantes de cada una de ellas de la forma que consideren oportuna las respectivas organizaciones. El presidente/a y el secretario/a se elegirán por ellos. Ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

TERCERA.- FORMACIÓN CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales durante los años de vigencia del presente convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.

Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador/a, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

El personal solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa el/la trabajador/a tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

El/la trabajador/a habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Los permisos individuales de formación, recogidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

CUARTA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL CONFLICTOS LABORALES.

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos (A.S.A.C. VI), publicado en el BOE de 23 de Diciembre de 2020, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

2. Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), publicado en el BOA de 11 de junio de 2013. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para los trabajadores y empresas vinculados por el presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de construcción

QUINTA.- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.

Dado que el Sector de la Construcción se ha dotado de un instrumento paritario, la Fundación Laboral de la Construcción, entre cuyos fines fundacionales se incluye la

formación a empresarios y trabajadores, las partes firmantes acuerdan que sea la FLC quien desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

SEXTA.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1.- El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el/la empresario/a y/o sus representantes en número igual a de los Delegados de Prevención, de la otra.

3.- Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

Promover en el centro de trabajo la observancia de las proposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o de las Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándoles traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudiera elevar estos organismos.

Ser informados por la dirección de las empresas de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

El Comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato

conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

4.- Los comités de seguridad y salud se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por su presidente y fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

5.- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

En las empresas de menos de treinta trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal, estando obligado a desempeñar sus funciones de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Sus funciones serán las establecidas en la legislación de prevención de riesgos laborales. Además, en aquellas empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de prevención.

SEPTIMA.- IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos,

fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los principios establecidos en el artículo 118 del TÍTULO IV del VII CGSC. En este sentido se ha procurado modelar la redacción del presente convenio teniendo en cuenta tanto el género femenino, como el masculino, en la diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades, evitando el uso sistemático del masculino, en singular, siendo utilizado el género neutro para el plural, como genérico para englobar a todas las personas, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Se exceptúa de esta adecuación el ANEXO II del presente Convenio por tratarse de una transcripción literal del VII CGSC.

OCTAVA.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una Comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y

organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

En ausencia de representación de trabajadores, será la Comisión Paritaria la encargada de velar por su cumplimiento.

NOVENA.- PLUS DE CONSERVACION, GUARDIAS, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIALIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.— Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.— Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.— El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratas de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, el VIICGSC, establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.
2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.
3. En el anexo X del VII CGSC se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, que se incorpora a continuación en el presente ANEXO.
4. En el anexo XI del VII CGSC se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos, equivalentes a los del ANEXO I.A y que se incorpora a continuación de la clasificación profesional en el presente ANEXO.

Clasificación profesional del Sector de la Construcción

- I. *La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:*

1. **Gestión técnica, diseño y planificación.**

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. **Producción y actividades asimiladas.**

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

3. **Servicios transversales.**

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.*
- b) Calidad.*
- c) Medio ambiente.*
- d) Prevención de riesgos laborales.*
- e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)*

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

- 1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).*
- 2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.*
- 3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.*

IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

• **GRUPO 1**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún/a otro/a trabajador/aa su cargo.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización en altura situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

○ Área de producción y actividades asimiladas

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo..
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

○ Área de servicios transversales

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

• **GRUPO 2**

CRITERIOS GENERALES

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de producción y actividades asimiladas

1. *Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).*
2. *Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.*
3. *Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.*
4. *Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dumper-, bormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.*
5. *Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).*

○ Área de servicios transversales

1. *Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.*
2. *Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.*
3. *Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.*
4. *Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.*

• **GRUPO 3**

CRITERIOS GENERALES

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. *Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.*

○ Área de producción y actividades asimiladas

1. *Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.*
2. *Interpretar planos y croquis sencillos.*
3. *Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.*
4. *Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.*
5. *Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.*

○ Área de servicios transversales

1. *Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.*
2. *Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.*
3. *Desarrollar tareas de atención al cliente.*
4. *Grabar datos en los sistemas informáticos.*
5. *Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.*
6. *Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.*
7. *Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.*

- **GRUPO 4**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. *Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.*

- Área de producción y actividades asimiladas

1. *Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).*
2. *Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.*
3. *Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.*
4. *Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la “cuadrilla” a pie de tajo.*
5. *Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.*
6. *Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.*
7. *Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.*

8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

O Área de servicios transversales

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

• **GRUPO 5**

CRITERIOS GENERALES

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de gestión técnica, diseño y planificación

- 1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.*
- 2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.*
- 3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.*
- 4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.*
- 5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.*
- 6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.*
- 7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.*

○ Área de producción y actividades asimiladas

- 1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.*
- 2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).*
- 3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.*

4. *Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.*
5. *Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.*
6. *Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.*

O Área de servicios transversales

1. *Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.*
2. *Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.*
3. *Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.*
4. *Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.*
5. *Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.*
6. *Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.*
7. *Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.*

• **GRUPO 6**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para

solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de gestión técnica, diseño y planificación

- 1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.*
- 2. Realizar mediciones y planos topográficos.*
- 3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.*
- 4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.*

○ Área de producción y actividades asimiladas

- 1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.*
- 2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.*
- 3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.*
- 4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.*
- 5. Planificar y organizar la obra.*
- 6. Elaborar las mediciones y certificaciones.*
- 7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.*

o Área de servicios transversales

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

• **GRUPO 7**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

o Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.

3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.

4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

O Área de producción y actividades asimiladas

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.

2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.

3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

O Área de servicios transversales

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.

2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

• **GRUPO 8**

CRITERIOS GENERALES

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

FORMACIÓN

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

o Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. *Diseñar y dirigir la política general de la empresa.*
2. *Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.*
3. *Diseñar y dirigir la política comercial.*
4. *Diseñar y dirigir la política financiera.*

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		Peón/a ordinario/a. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
GRUPO 2	Calcador/a. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón/a especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico/a en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2º. Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero/a motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor/a. Nivel IX. Almacenero/a. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se registrarán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.

GRUPO 3	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial/a de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial/a de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador/a. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor/a de plaza. Nivel VIII. Cobrador/a. Nivel X.
GRUPO 4	Delineante de 1ª. Nivel VI. Delineante de 2ª. Nivel VII. Técnico de organización de 1ª. Nivel VI. Técnico de organización de 2ª. Nivel VII. Inspector/a de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial/a de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico/a en topografía de 2ª. Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado/a de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón/a dragador/a. Nivel VI. Patrón/a de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador/a de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero/a de primera. Nivel VIII. Barrenero/a-picador/a. Nivel VIII. Oficial/a de 1ª. (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador/a. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial/a administrativo de 1ª. Nivel VI. Oficial/a administrativo de 2ª. Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado/a de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe/a de almacén. Nivel IX.
GRUPO 5	Delineante superior/a. Nivel V. Jefe/a de sección de organización de 1ª. Nivel III.	Escultor/a de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico/a en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe/a o encargado/a de sección o taller. Nivel VI.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe/a administrativo de 2ª. Nivel V. Jefe/a de compras. Nivel V.

	Jefe/a de sección de organización de 2ª. Nivel V.	Encargado/a general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	
GRUPO 6	Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	Encargado/a general. Nivel IV. Jefe/a de fabricación o encargado/a general de fábrica. Nivel IV.	Jefe/a de personal. Nivel IV. Jefe/a administrativo de 1ª. Nivel III. Ayudantes técnicos/as sanitarios / Diplomado/a Universitario/a en Enfermería. Nivel IV. Encargado/a de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
GRUPO 7	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
GRUPO 8	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director/a. Gerentes de empresa. Subdirector/a general. Inspector/a general. Secretario/a general.		

ANEXO I.A**NIVELES RETRIBUTIVOS****TABLAS DE RETRIBUCIONES DIARIAS****(Personal que se rige por esta tabla)****Nivel VII:** capataz, auxiliar técnico de obra, especialista de oficio.**Nivel VIII:** oficial/a de 1ª de oficio.**Nivel IX:** auxiliar administrativo de obra, oficial/a de 2ª de oficio.**Nivel X:** listero/a, ayudante de oficio, especialista de 1ª**Nivel XI:** especialista de 2ª, peón/a especializado.**Nivel XII:** peón/a ordinario.**Nivel XIII:** pinches de 17 a 18 años.**Nivel XIV:** pinches de 16 a 17 años.**TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUALES****(Personal que se rige por esta tabla)****Nivel II:** personal titulado superior.**Nivel III:** personal titulado medio, jefe/a administrativo de 1ª.**Nivel IV:** jefe/a de personal, ayudante de obra, encargado/a general, encargado/a general de fábrica.**Nivel V:** jefe/a administrativo de 2ª, delineante superior, encargado/a general de obra, jefe/a de sección de organización de 2ª, jefe/a de compras.**Nivel VI:** oficial/a administrativo de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, encargado/a o jefe/a de taller, escultor/a de piedra y mármol, encargado/a de sección.**Nivel VIII:** técnico de organización de 2ª, delineante de 2ª, topógrafo/a de 2ª, analista de 1ª, viajante.**Nivel IX:** auxiliar administrativo, ayudante topógrafo/a, auxiliar de organización, conserje, vendedor/a, calcador/a.**Nivel X:** auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero/a, enfermero/a, guarda jurado, cobrador/a.**Nivel XII:** limpiador/a.**Nivel XIII:** aspirante administrativo, aspirante técnico/a, botones de 17 a 18 años.**Nivel XIV:** botones de 16 a 17 años.

ANEXO II**Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral****RECIBO DE FINIQUITO**

D. _____, que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____, con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ Euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En _____ a _____ de _____ de _____

El Trabajador

El Trabajador (1) _____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del convenio.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por _____.

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

(1) Indicar "SI" o "NO" según la decisión que, al respecto adopte el trabajador.

(2) Nota: para que se pueda considerar válidamente extinguida la relación laboral, el finiquito deberá ser expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca.

ANEXO III

DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA.

EMPRESA _____

TRABAJADOR/A _____

GRUPO PROFESIONAL/NIVEL _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24.3 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha _____ de _____ de 2.0____, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador/a acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “_____” a partir del día _____ de _____ de 2.0_____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2.0_____

El/La Trabajador/a,

La Empresa,

ANEXO IV

**NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.**

La empresa, con domicilio en, CIF o NIF, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, notifica a la empresa....., domiciliada en....., y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de, que con fecha ha subcontratado los trabajos de en la obra de sita en, con la empresa, domiciliada en....., CIF o NIF y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado detrabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de.....

.....

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

FIRMA Y SELLO

Fdo.:

DNI:

(Por triplicado)

ANEXO V
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS QUE SE DEVENGAN						JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP.	COMP. EXTRA.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros (*)	Tres días laborables. Cinco días si necesita efectuar desplazamiento. Seis días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesitan desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho/ Acreditación del desplazamiento
Enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y abuelos(*)	Cinco días laborables.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Por nacimiento o adopción de un hijo	Dos días naturales de los cuales al menos uno deberá ser laborable. En el caso de personas trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.							
Matrimonio del trabajador/a o registro de pareja de hecho	Quince días naturales	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y/o personal o concurrir a exámenes de estudios universitarios o de formación profesional reconocidos oficialmente.	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta que el hijo/a tenga nueve meses (disfrutable por el padre o por la madre si los dos trabajan)	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora o bien, alternativamente, reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción/ En el caso del padre: certificado de no ejercicio de este derecho por la madre

Guarda legal de menores de 12 años; de padres, hijos, cónyuges, nietos, suegros, hermanos y abuelos incapacitados por edad o enfermedad, y de minusválidos que no trabajen.	Reducción de la jornada habitual de trabajo entre un mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad y reducción de las retribuciones en igual proporción.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo/a (*)	El día natural. Tres días si necesita efectuar desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	NO	NO		Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI		El que proceda

(*) Será aplicable el supuesto a parajes de hecho inscritos en el registro correspondiente concurriendo las mismas circunstancias.

ANEXO VI**CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción Disposición adicional tercera, apartado 4.

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del __ de ____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. Contratado
- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción

B) Propuesta de recolocación efectiva

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____. Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo, el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día ____ de ____ de 20__ a las ____:____ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- ☐ No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada
- ☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas
- ☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
- ☐ Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas
- ☐ Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas
- ☐ Formación para administrativos: 20 horas lectivas

En _____ a _____ de _____ de 20__

Recibí: __ de _____ de 20__

La empresa

La persona trabajadora

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
TABLAS DIARIAS 2022

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	39,01	37,97	36,49	35,48	34,63	33,94
PLUS ASIST. (1)	13,94	13,94	13,94	13,94	13,94	13,94
PAGA DE JUNIO	1.676,39	1.633,28	1.570,94	1.528,40	1.490,33	1.463,87
PAGA DE NAVIDAD	1.676,39	1.633,28	1.570,94	1.528,40	1.490,33	1.463,87
VACACIONES	1.676,39	1.633,28	1.570,94	1.528,40	1.490,33	1.463,87
TOTAL ANUAL	21.122,50	20.644,77	19.961,95	19.495,98	19.097,02	18.786,49
PLUS TRANSP.(1)	5,71	5,71	5,71	5,71	5,71	5,71
TOTAL ANUAL (2)	22.361,57	21.883,84	21.201,02	20.735,05	20.336,09	20.025,56

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 13,94 y 5,71 euros/día, respectivamente.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
TABLAS MENSUALES 2022

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1,399,55	1,323,14	1,282,49	1,246,25	1,221,54	1,170,11	1,139,68	1,095,42	1,065,31	1,038,95	1,019,35	646,59
PLUS ASIST. (1)	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72	278,72
TOTAL MES	1,678,27	1,601,86	1,561,21	1,524,97	1,500,26	1,448,83	1,418,40	1,374,14	1,344,03	1,317,67	1,298,07	925,31
PAGA JUNIO	1,998,20	1,893,77	1,833,60	1,792,04	1,745,91	1,676,39	1,633,28	1,570,94	1,528,40	1,490,33	1,463,87	938,73
PAGA NAVIDAD	1,998,20	1,893,77	1,833,60	1,792,04	1,745,91	1,676,39	1,633,28	1,570,94	1,528,40	1,490,33	1,463,87	938,73
VACACIONES	1,998,20	1,893,77	1,833,60	1,792,04	1,745,91	1,676,39	1,633,28	1,570,94	1,528,40	1,490,33	1,463,87	938,73
TOTAL ANUAL	24.455,57	23.301,77	22.674,11	22.150,79	21.740,59	20.966,30	20.502,24	19.828,36	19.369,53	18.965,36	18.670,38	12.994,60
PLUS TRANSP. (1)	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47	114,47
TOTAL MES	1,792,74	1,716,33	1,675,68	1,639,44	1,614,73	1,563,30	1,532,87	1,488,61	1,458,50	1,432,14	1,412,54	1.039,78
TOTAL ANUAL (2)	25.714,74	24.560,94	23.933,28	23.409,96	22.999,76	22.225,47	21.761,41	21.087,53	20.628,70	20.224,53	19.929,55	14.253,77

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 13,94 y 5,71 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2022

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin límite edad (primer año)	Sin límite edad (segundo año)
Salario base	21,89	25,54	31,02	34,67	36,49
Plus asistencia (1)	8,36	9,76	11,85	13,24	13,94
Paga de junio	942,56	1.099,66	1.335,30	1.492,39	1.570,94
Paga de Navidad	942,56	1.099,66	1.335,30	1.492,39	1.570,94
Vacaciones	942,56	1.099,66	1.335,30	1.492,39	1.570,94
Total anual	11.974,95	13.972,80	16.969,05	18.964,70	19.961,95
Plus transporte (1)	5,71	5,71	5,71	5,71	5,71
* Total anual (2)	13.214,02	15.211,87	18.208,12	20.203,77	21.201,02

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.
(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

PERIODO HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2022

CATEGORIA	Incremento Límite	SIN AVTIC.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
NIVEL II	0,60	20,71	21,16	21,38	21,60	21,72	21,85	21,97	22,10	22,23	22,36	22,48	22,60	22,72	22,86	22,98	23,10	23,22	23,34	23,47	23,59
NIVEL III	0,57	19,71	20,12	20,33	20,55	20,67	20,79	20,90	21,02	21,14	21,25	21,37	21,49	21,61	21,72	21,83	21,95	22,08	22,20	22,32	22,44
NIVEL IV	0,56	19,17	19,57	19,78	19,98	20,09	20,20	20,32	20,43	20,55	20,67	20,79	20,91	21,02	21,13	21,24	21,35	21,46	21,57	21,69	21,80
NIVEL V	0,55	18,72	19,12	19,32	19,51	19,63	19,74	19,85	19,96	20,06	20,18	20,29	20,41	20,51	20,62	20,74	20,85	20,96	21,07	21,18	21,29
NIVEL VI	0,53	18,35	18,75	18,95	19,14	19,25	19,35	19,47	19,58	19,68	19,79	19,90	20,01	20,13	20,23	20,34	20,45	20,56	20,67	20,77	20,87
NIVEL VII	0,52	17,86	18,39	18,58	18,76	18,87	18,97	19,08	19,18	19,28	19,39	19,49	19,59	19,70	19,80	19,91	20,01	20,12	20,22	20,32	20,42
NIVEL VIII	0,51	17,46	17,88	18,02	18,19	18,30	18,41	18,52	18,62	18,71	18,84	18,92	19,02	19,13	19,22	19,33	19,43	19,53	19,64	19,73	19,83
NIVEL IX	0,49	16,95	17,30	17,48	17,65	17,75	17,85	17,95	18,05	18,14	18,25	18,35	18,44	18,54	18,64	18,74	18,83	18,94	19,03	19,13	19,17
NIVEL X	0,48	16,48	16,83	17,00	17,16	17,26	17,36	17,46	17,56	17,65	17,74	17,83	17,92	18,01	18,12	18,23	18,32	18,42	18,52	18,60	18,70
NIVEL XI	0,47	16,16	16,51	16,67	16,84	16,93	17,02	17,11	17,21	17,30	17,39	17,49	17,58	17,67	17,76	17,85	17,94	18,04	18,13	18,23	18,32
NIVEL XIV 16	0,46	15,87	16,19	16,36	16,53	16,62	16,71	16,81	16,90	16,98	17,07	17,15	17,24	17,33	17,42	17,51	17,61	17,70	17,79	17,89	17,98
NIVEL XIV 16	0,30	10,18																			
NIVEL XIV 16	0,35	11,88																			
NIVEL XIV 16	0,42	14,42																			
NIVEL XIV 16	0,47	16,15																			
LÍMITE 1.																					
NIVEL XIV 16	0,49	16,97																			
LÍMITE 2.																					

CATEGORIA	Incremento Límite	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
NIVEL II	0,60	23,70	23,83	23,95	24,08	24,20	24,32	24,45	24,57	24,70	24,79	24,87	24,95	25,05	25,14
NIVEL III	0,57	22,53	22,65	22,77	22,88	23,00	23,12	23,24	23,35	23,47	23,56	23,64	23,73	23,81	23,89
NIVEL IV	0,56	21,91	22,01	22,12	22,25	22,36	22,48	22,60	22,72	22,82	22,90	22,98	23,06	23,14	23,23
NIVEL V	0,55	21,39	21,50	21,61	21,72	21,83	21,94	22,06	22,16	22,28	22,36	22,43	22,52	22,60	22,67
NIVEL VI	0,53	20,96	21,06	21,17	21,29	21,39	21,50	21,62	21,72	21,83	21,91	21,98	22,06	22,15	22,21
NIVEL VII	0,52	20,38	20,48	20,59	20,69	20,80	20,90	21,00	21,11	21,21	21,28	21,36	21,43	21,51	21,59
NIVEL VIII	0,51	19,92	20,02	20,12	20,23	20,33	20,44	20,54	20,65	20,74	20,81	20,88	20,96	21,03	21,10
NIVEL IX	0,49	19,26	19,36	19,46	19,55	19,65	19,75	19,85	19,95	20,05	20,11	20,18	20,25	20,32	20,40
NIVEL X	0,48	18,77	18,86	18,95	19,05	19,16	19,25	19,35	19,45	19,53	19,60	19,67	19,74	19,80	19,87
NIVEL XI	0,47	18,39	18,48	18,58	18,67	18,77	18,86	18,95	19,04	19,14	19,21	19,28	19,34	19,41	19,47
NIVEL XIV 16	0,46	18,06	18,15	18,24	18,34	18,43	18,52	18,62	18,71	18,79	18,86	18,93	19,00	19,06	19,12

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA FESTIVO AÑO 2022

CATEGORIA	Incremento	SIN	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
NIVEL II	0,69	23,64	24,15	24,42	24,67	24,81	24,96	25,09	25,24	25,38	25,52	25,66	25,80	25,96	26,09	26,24	26,38	26,52	26,66	26,80	26,94
NIVEL III	0,66	22,55	23,02	23,26	23,50	23,64	23,77	23,91	24,05	24,18	24,31	24,45	24,59	24,72	24,85	24,99	25,12	25,26	25,39	25,52	25,65
NIVEL IV	0,64	21,91	22,38	22,62	22,85	22,98	23,11	23,24	23,37	23,49	23,63	23,75	23,88	24,02	24,16	24,29	24,42	24,54	24,68	24,80	24,93
NIVEL V	0,62	21,38	21,83	22,06	22,30	22,42	22,54	22,66	22,78	22,92	23,05	23,18	23,31	23,44	23,55	23,69	23,81	23,95	24,08	24,20	24,32
NIVEL VI	0,61	20,99	21,44	21,66	21,88	22,00	22,12	22,24	22,36	22,50	22,62	22,75	22,87	23,00	23,12	23,25	23,37	23,50	23,62	23,74	23,87
NIVEL VII	0,59	20,42	20,85	21,06	21,27	21,40	21,51	21,63	21,74	21,87	21,99	22,11	22,23	22,35	22,48	22,60	22,73	22,85	22,97	23,08	23,20
NIVEL VIII	0,58	19,93	20,36	20,56	20,77	20,89	21,01	21,12	21,24	21,35	21,47	21,58	21,70	21,82	21,94	22,06	22,18	22,30	22,41	22,53	22,65
NIVEL IX	0,56	19,29	19,69	19,90	20,09	20,20	20,32	20,43	20,54	20,66	20,77	20,88	20,99	21,10	21,22	21,33	21,44	21,55	21,66	21,78	21,89
NIVEL X	0,55	18,87	19,25	19,45	19,64	19,75	19,86	19,97	20,08	20,19	20,30	20,41	20,52	20,63	20,74	20,85	20,96	21,07	21,18	21,29	21,40
NIVEL XI	0,54	18,42	18,81	19,01	19,19	19,29	19,40	19,51	19,61	19,72	19,82	19,93	20,03	20,15	20,27	20,37	20,47	20,58	20,68	20,79	20,89
NIVEL XIV 16	0,53	18,12	18,51	18,69	18,87	18,97	19,08	19,18	19,29	19,39	19,49	19,59	19,68	19,78	19,89	20,00	20,11	20,22	20,32	20,44	20,54
NIVEL XIV 16- LÍMITE 1.	0,34	11,58																			
NIVEL XIV 16- LÍMITE 2.	0,39	13,51																			
NIVEL XIV 16- LÍMITE 3.	0,48	16,39																			
NIVEL XIV 16- LÍMITE 4.	0,53	18,32																			
NIVEL XIV 16- LÍMITE 5.	0,56	19,30																			

CATEGORIA	Incremento	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
NIVEL II	0,69	27,07	27,20	27,35	27,49	27,63	27,77	27,91	28,05	28,20	28,30	28,40	28,50	28,60	28,71
NIVEL III	0,66	25,78	25,92	26,05	26,18	26,32	26,45	26,59	26,72	26,85	26,94	27,03	27,13	27,22	27,32
NIVEL IV	0,64	25,04	25,17	25,30	25,43	25,56	25,69	25,82	25,95	26,08	26,17	26,27	26,36	26,45	26,55
NIVEL V	0,62	24,43	24,55	24,67	24,81	24,93	25,06	25,19	25,32	25,44	25,53	25,62	25,71	25,81	25,89
NIVEL VI	0,61	23,97	24,10	24,22	24,35	24,47	24,60	24,72	24,84	24,96	25,05	25,14	25,22	25,31	25,41
NIVEL VII	0,59	23,31	23,42	23,54	23,66	23,78	23,90	24,02	24,13	24,26	24,35	24,43	24,51	24,60	24,69
NIVEL VIII	0,58	22,75	22,86	22,97	23,09	23,20	23,32	23,44	23,56	23,67	23,75	23,83	23,91	23,99	24,09
NIVEL IX	0,56	22,10	22,22	22,33	22,44	22,55	22,66	22,77	22,89	22,97	22,97	23,05	23,13	23,21	23,29
NIVEL X	0,55	21,49	21,60	21,70	21,82	21,93	22,04	22,15	22,26	22,37	22,44	22,52	22,61	22,68	22,75
NIVEL XI	0,54	20,97	21,08	21,18	21,30	21,41	21,51	21,62	21,72	21,84	21,91	21,98	22,06	22,13	22,21
NIVEL XIV 16	0,53	20,63	20,73	20,83	20,94	21,04	21,15	21,25	21,36	21,46	21,54	21,61	21,69	21,76	21,84

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
TABLAS DIARIAS 2023

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	40,18	39,11	37,58	36,54	35,67	34,96
PLUS ASIST. (1)	14,36	14,36	14,36	14,36	14,36	14,36
PAGA DE JUNIO	1.726,68	1.682,28	1.618,07	1.574,25	1.535,04	1.507,79
PAGA DE NAVIDAD	1.726,68	1.682,28	1.618,07	1.574,25	1.535,04	1.507,79
VACACIONES	1.726,68	1.682,28	1.618,07	1.574,25	1.535,04	1.507,79
TOTAL ANUAL	21.756,46	21.264,81	20.559,63	20.079,77	19.670,69	19.351,09
PLUS TRANSP.(1)	5,88	5,88	5,88	5,88	5,88	5,88
TOTAL ANUAL (2)	23.032,42	22.540,77	21.835,59	21.355,73	20.946,65	20.627,05

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 14,36 y 5,88 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
TABLAS MENSUALES 2023

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1.441,54	1.362,83	1.320,96	1.283,64	1.258,19	1.205,21	1.173,87	1.128,28	1.097,27	1.070,12	1.049,93	665,99
PLUS ASIST. (1)	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08	287,08
TOTAL MES	1.728,62	1.649,91	1.608,04	1.570,72	1.545,27	1.492,29	1.460,95	1.415,36	1.384,35	1.357,20	1.337,01	953,07
PAGA JUNIO	2.058,15	1.950,58	1.888,61	1.845,80	1.798,29	1.726,68	1.682,28	1.618,07	1.574,25	1.535,04	1.507,79	966,89
PAGA NAVIDAD	2.058,15	1.950,58	1.888,61	1.845,80	1.798,29	1.726,68	1.682,28	1.618,07	1.574,25	1.535,04	1.507,79	966,89
VACACIONES	2.058,15	1.950,58	1.888,61	1.845,80	1.798,29	1.726,68	1.682,28	1.618,07	1.574,25	1.535,04	1.507,79	966,89
TOTAL ANUAL	25.189,27	24.000,75	23.354,27	22.815,32	22.392,84	21.595,23	21.117,29	20.423,17	19.950,60	19.534,32	19.230,48	13.384,44
PLUS TRANSP. (1)	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90	117,90
TOTAL MES	1.846,52	1.767,81	1.725,94	1.688,62	1.663,17	1.610,19	1.578,85	1.533,26	1.502,25	1.475,10	1.454,91	1.070,97
TOTAL ANUAL (2)	26.486,17	25.297,65	24.651,17	24.112,22	23.689,74	22.892,13	22.414,19	21.720,07	21.247,50	20.831,22	20.527,38	14.681,34

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 14,36 y 5,88 euros/día, respectivamente.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2023

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	22,55	26,31	31,94	35,70	37,58
Plus asistencia (1)	8,62	10,05	12,21	13,64	14,36
Paga de junio	970,84	1.132,65	1.375,36	1.537,17	1.618,07
Paga de Navidad	970,84	1.132,65	1.375,36	1.537,17	1.618,07
Vacaciones	970,84	1.132,65	1.375,36	1.537,17	1.618,07
Total anual	12.337,31	14.392,65	17.475,55	19.530,89	20.559,63
Plus transporte (1)	5,88	5,88	5,88	5,88	5,88
* Total anual (2)	13.613,27	15.668,61	18.751,51	20.806,85	21.835,59

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.
(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

PERIODO HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2023

CATEGORIA	Incremento	SIN	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
NIVEL II	0,62	21,33	21,78	22,00	22,22	22,34	22,47	22,59	22,72	22,85	22,98	23,10	23,22	23,34	23,48	23,60	23,72	23,84	23,96	24,09	24,21
NIVEL III	0,59	20,30	20,71	20,92	21,14	21,26	21,38	21,49	21,61	21,73	21,84	21,96	22,08	22,20	22,31	22,42	22,54	22,67	22,79	22,91	23,03
NIVEL IV	0,58	19,75	20,15	20,36	20,56	20,67	20,78	20,90	21,01	21,13	21,25	21,37	21,49	21,60	21,71	21,82	21,93	22,04	22,15	22,27	22,38
NIVEL V	0,56	19,28	19,68	19,88	20,07	20,19	20,30	20,41	20,52	20,62	20,74	20,85	20,97	21,07	21,18	21,30	21,41	21,52	21,63	21,74	21,85
NIVEL VI	0,55	18,90	19,30	19,50	19,69	19,80	19,90	20,02	20,13	20,24	20,34	20,45	20,56	20,66	20,78	20,89	21,00	21,11	21,22	21,32	21,42
NIVEL VII	0,54	18,40	18,93	19,12	19,30	19,41	19,51	19,62	19,72	19,82	19,93	20,03	20,13	20,24	20,34	20,45	20,55	20,66	20,76	20,87	20,97
NIVEL VIII	0,52	17,98	18,35	18,54	18,71	18,82	18,93	19,04	19,14	19,23	18,96	19,44	19,54	19,65	19,74	19,85	19,95	20,05	20,16	20,25	20,35
NIVEL IX	0,51	17,46	17,81	17,99	18,16	18,26	18,36	18,46	18,56	18,65	18,76	18,86	18,95	19,05	19,15	19,25	19,34	19,45	19,54	19,64	19,68
NIVEL X	0,49	16,97	17,32	17,49	17,65	17,75	17,85	17,95	18,05	18,14	18,23	18,32	18,41	18,50	18,61	18,72	18,81	18,91	19,01	19,09	19,19
NIVEL XI	0,48	16,64	16,99	17,15	17,32	17,41	17,50	17,59	17,69	17,78	17,87	17,97	18,06	18,15	18,24	18,33	18,42	18,52	18,61	18,71	18,80
NIVEL XIV 16	0,48	16,35	16,67	16,84	17,01	17,10	17,19	17,29	17,38	17,46	17,55	17,63	17,72	17,81	17,90	17,99	18,09	18,18	18,27	18,37	18,46
NIVEL XIV 16	0,31	10,49																			
NIVEL XIV 16	0,36	12,24																			
NIVEL XIV 16	0,43	14,85																			
NIVEL XIV 16	0,48	16,63																			
LIMITE 1.																					
NIVEL XIV 16	0,51	17,48																			
LIMITE 2.																					

CATEGORIA	Incremento	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
NIVEL II	0,62	24,32	24,45	24,57	24,70	24,82	24,94	25,07	25,19	25,32	25,41	25,49	25,57	25,67	25,76
NIVEL III	0,59	23,12	23,24	23,36	23,47	23,59	23,71	23,83	23,94	24,06	24,15	24,23	24,32	24,40	24,48
NIVEL IV	0,58	22,49	22,59	22,70	22,83	22,94	23,06	23,18	23,30	23,40	23,48	23,56	23,64	23,72	23,81
NIVEL V	0,56	21,95	22,06	22,17	22,28	22,39	22,50	22,62	22,72	22,84	22,92	22,99	23,08	23,16	23,23
NIVEL VI	0,55	21,51	21,61	21,72	21,84	21,94	22,05	22,17	22,27	22,38	22,46	22,53	22,61	22,70	22,76
NIVEL VII	0,54	20,92	21,02	21,13	21,23	21,34	21,44	21,54	21,65	21,75	21,82	21,90	21,97	22,05	22,13
NIVEL VIII	0,52	20,44	20,54	20,64	20,75	20,85	20,96	21,06	21,17	21,26	21,33	21,40	21,48	21,55	21,62
NIVEL IX	0,51	19,77	19,87	19,97	20,06	20,16	20,26	20,36	20,46	20,56	20,62	20,69	20,76	20,83	20,91
NIVEL X	0,49	19,26	19,35	19,44	19,54	19,65	19,74	19,84	19,94	20,02	20,09	20,16	20,23	20,29	20,36
NIVEL XI	0,48	18,87	18,96	19,06	19,15	19,25	19,34	19,43	19,52	19,62	19,69	19,76	19,82	19,89	19,95
NIVEL XI	0,48	18,54	18,63	18,72	18,82	18,91	19,00	19,10	19,19	19,27	19,34	19,41	19,48	19,54	19,60

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA FESTIVO AÑO 2023

CATEGORIA	Incremento	SIN	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
NIVEL II	0,71	24,35	24,86	25,13	25,38	25,52	25,67	25,80	25,95	26,09	26,23	26,37	26,51	26,67	26,80	26,95	27,09	27,23	27,37	27,51	27,65
NIVEL III	0,68	23,23	23,70	23,94	24,18	24,32	24,45	24,59	24,73	24,86	24,99	25,13	25,27	25,40	25,53	25,67	25,80	25,94	26,07	26,20	26,33
NIVEL IV	0,66	22,57	23,04	23,28	23,51	23,34	23,34	23,77	23,90	24,15	24,29	24,41	24,54	24,68	24,82	24,95	25,08	25,20	25,34	25,46	25,59
NIVEL V	0,64	22,02	22,47	22,70	22,94	23,06	23,06	23,18	23,30	23,56	23,69	23,82	23,95	24,08	24,19	24,33	24,45	24,59	24,72	24,84	24,96
NIVEL VI	0,63	21,62	22,07	22,29	22,51	22,63	22,63	22,89	23,01	23,13	23,25	23,38	23,50	23,63	23,75	23,88	24,00	24,13	24,25	24,37	24,50
NIVEL VII	0,61	21,03	21,46	21,67	21,88	22,01	22,12	22,24	22,35	22,46	22,60	22,72	22,84	22,96	23,09	23,21	23,34	23,46	23,58	23,69	23,81
NIVEL VIII	0,60	20,53	20,96	21,16	21,37	21,49	21,61	21,72	21,84	21,95	22,07	22,18	22,30	22,42	22,54	22,66	22,78	22,90	23,01	23,13	23,25
NIVEL IX	0,58	19,87	20,27	20,48	20,67	20,78	20,90	21,01	21,12	21,24	21,35	21,46	21,57	21,68	21,80	21,91	22,02	22,13	22,24	22,36	22,47
NIVEL X	0,57	19,44	19,82	20,02	20,21	20,32	20,43	20,54	20,65	20,76	20,87	20,98	21,09	21,20	21,31	21,42	21,53	21,64	21,75	21,86	21,97
NIVEL XI	0,55	18,97	19,36	19,56	19,74	19,84	19,95	20,06	20,16	20,27	20,37	20,48	20,58	20,70	20,82	20,92	21,02	21,13	21,23	21,34	21,44
NIVEL XIV 16	0,54	18,66	19,05	19,23	19,41	19,51	19,62	19,72	19,83	19,93	20,03	20,13	20,22	20,32	20,43	20,54	20,65	20,76	20,86	20,98	21,08
NIVEL XIV 16	0,35	11,93																			
NIVEL XIV 16	0,41	13,92																			
NIVEL XIV 16	0,49	16,88																			
NIVEL XIV 16	0,55	18,87																			
LIMITE 1.																					
NIVEL XIV 16	0,58	19,88																			
LIMITE 2.																					

CATEGORIA	Incremento	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
NIVEL II	0,71	27,78	27,91	28,06	28,20	28,34	28,48	28,62	28,76	28,91	29,01	29,11	29,21	29,31	29,42
NIVEL III	0,68	26,46	26,60	26,73	26,86	27,00	27,13	27,27	27,40	27,53	27,62	27,71	27,81	27,90	28,00
NIVEL IV	0,66	25,70	25,83	25,96	26,09	26,22	26,35	26,48	26,61	26,74	26,83	26,93	27,02	27,11	27,21
NIVEL V	0,64	25,07	25,19	25,31	25,45	25,57	25,70	25,83	25,96	26,08	26,17	26,26	26,35	26,45	26,53
NIVEL VI	0,63	24,60	24,73	24,85	24,98	25,10	25,23	25,35	25,47	25,59	25,68	25,77	25,85	25,94	26,04
NIVEL VII	0,61	23,92	24,03	24,15	24,27	24,39	24,51	24,63	24,74	24,87	24,96	25,04	25,12	25,21	25,30
NIVEL VIII	0,60	23,35	23,46	23,57	23,69	23,80	23,92	24,04	24,16	24,27	24,35	24,43	24,51	24,59	24,69
NIVEL IX	0,58	22,57	22,68	22,80	22,91	23,02	23,13	23,24	23,35	23,47	23,55	23,63	23,71	23,79	23,87
NIVEL X	0,57	22,06	22,17	22,27	22,39	22,50	22,61	22,72	22,83	22,94	23,01	23,09	23,18	23,25	23,32
NIVEL XI	0,55	21,52	21,63	21,73	21,85	21,96	22,06	22,17	22,27	22,39	22,46	22,53	22,61	22,68	22,76
NIVEL XI	0,54	21,17	21,27	21,37	21,48	21,58	21,69	21,79	21,90	22,00	22,08	22,15	22,23	22,30	22,38

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
TABLAS DIARIAS 2024

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	41,28	40,19	38,61	37,54	36,65	35,92
PLUS ASIST. (1)	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75
PAGA DE JUNIO	1.774,16	1.728,54	1.662,57	1.617,54	1.577,25	1.549,25
PAGA DE NAVIDAD	1.774,16	1.728,54	1.662,57	1.617,54	1.577,25	1.549,25
VACACIONES	1.774,16	1.728,54	1.662,57	1.617,54	1.577,25	1.549,25
TOTAL ANUAL	22.352,03	21.850,02	21.122,81	20.629,27	20.210,25	19.881,70
PLUS TRANSP.(1)	6,04	6,04	6,04	6,04	6,04	6,04
TOTAL ANUAL (2)	23.662,71	23.160,70	22.433,49	21.939,95	21.520,93	21.192,38

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razon de 14,75 y 6,04 euros/día, respectivamente.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
TABLAS MENSUALES 2024

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1.481,18	1.400,31	1.357,29	1.318,94	1.292,79	1.238,35	1.206,15	1.159,31	1.127,44	1.099,55	1.078,80	684,30
PLUS ASIST. (1)	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97	294,97
TOTAL MES	1.776,15	1.695,28	1.652,26	1.613,91	1.587,76	1.533,32	1.501,12	1.454,28	1.422,41	1.394,52	1.373,77	979,27
PAGA JUNIO	2.114,75	2.004,22	1.940,55	1.896,56	1.847,74	1.774,16	1.728,54	1.662,57	1.617,54	1.577,25	1.549,25	993,48
PAGA NAVIDAD	2.114,75	2.004,22	1.940,55	1.896,56	1.847,74	1.774,16	1.728,54	1.662,57	1.617,54	1.577,25	1.549,25	993,48
VACACIONES	2.114,75	2.004,22	1.940,55	1.896,56	1.847,74	1.774,16	1.728,54	1.662,57	1.617,54	1.577,25	1.549,25	993,48
TOTAL ANUAL	25.881,90	24.660,74	23.996,51	23.442,69	23.008,58	22.189,00	21.697,94	20.984,79	20.499,13	20.071,47	19.759,22	13.752,41
PLUS TRANSP. (1)	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14	121,14
TOTAL MES	1.897,29	1.816,42	1.773,40	1.735,05	1.708,90	1.654,46	1.622,26	1.575,42	1.543,55	1.515,66	1.494,91	1.100,41
TOTAL ANUAL (2)	27.214,44	25.993,28	25.329,05	24.775,23	24.341,12	23.521,54	23.030,48	22.317,33	21.831,67	21.404,01	21.091,76	15.084,95

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 14,75 y 6,04 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2024

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	23,17	27,03	32,82	36,68	38,61
Plus asistencia (1)	8,85	10,33	12,54	14,01	14,75
Paga de junio	997,54	1.163,80	1.413,18	1.579,44	1.662,57
Paga de Navidad	997,54	1.163,80	1.413,18	1.579,44	1.662,57
Vacaciones	997,54	1.163,80	1.413,18	1.579,44	1.662,57
Total anual	12.675,02	14.788,06	17.955,42	20.066,29	21.122,81
Plus transporte (1)	5,88	5,88	5,88	5,88	5,88
* Total anual (2)	13.950,98	16.064,02	19.231,38	21.342,25	22.398,77

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.
(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

PERIODO HORARIO ORDINARIO AÑO 2024

CATEGORIA	Incremento	SIN	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
NIVEL II	0,59	21,92	22,37	22,59	22,81	22,99	23,06	23,18	23,31	23,44	23,57	23,69	23,81	23,93	24,07	24,19	24,31	24,43	24,55	24,68	24,80
NIVEL III	0,56	20,86	21,27	21,48	21,70	21,82	21,94	22,05	22,17	22,29	22,40	22,52	22,64	22,76	22,87	22,98	23,10	23,23	23,35	23,47	23,59
NIVEL IV	0,54	20,29	20,69	20,90	21,10	21,21	21,32	21,44	21,55	21,67	21,79	21,91	22,03	22,14	22,25	22,36	22,47	22,58	22,69	22,81	22,92
NIVEL V	0,53	19,81	20,21	20,41	20,60	20,72	20,83	20,94	21,05	21,15	21,27	21,38	21,50	21,60	21,71	21,83	21,94	22,05	22,16	22,27	22,38
NIVEL VI	0,52	19,42	19,82	20,02	20,21	20,32	20,42	20,54	20,65	20,75	20,86	20,97	21,08	21,20	21,30	21,41	21,52	21,63	21,74	21,84	21,94
NIVEL VII	0,51	18,91	19,44	19,63	19,81	19,92	20,02	20,13	20,23	20,33	20,44	20,54	20,64	20,75	20,85	20,96	21,06	21,17	21,18	21,34	21,34
NIVEL VIII	0,49	18,47	18,84	19,03	19,20	19,31	19,42	19,53	19,63	19,72	19,45	19,59	20,03	20,14	20,23	20,34	20,44	20,54	20,65	20,74	20,84
NIVEL IX	0,48	17,94	18,29	18,47	18,64	18,74	18,84	18,94	19,04	19,13	19,24	19,34	19,43	19,53	19,63	19,73	19,82	19,93	20,02	20,12	20,16
NIVEL X	0,47	17,44	17,79	17,96	18,12	18,22	18,32	18,42	18,52	18,61	18,70	18,79	18,88	18,97	19,08	19,19	19,28	19,38	19,48	19,56	19,66
NIVEL XI	0,46	17,10	17,45	17,61	17,78	17,87	17,96	18,05	18,15	18,24	18,33	18,43	18,52	18,61	18,70	18,79	18,88	18,98	19,07	19,17	19,26
NIVEL XIV 16	0,45	16,80	17,12	17,29	17,46	17,55	17,64	17,74	17,83	17,91	18,00	18,08	18,17	18,26	18,35	18,44	18,54	18,63	18,72	18,82	18,91
NIVEL XIV 16	0,29	10,78																			
NIVEL XIV 16	0,34	12,58																			
NIVEL XIV 16	0,41	15,26																			
NIVEL XIV 16	0,46	17,09																			
LIMITE 1.																					
NIVEL XIV 16	0,48	17,96																			
LIMITE 2.																					

CATEGORIA	Incremento	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
NIVEL II	0,59	24,29	24,42	24,54	24,67	24,79	24,91	25,04	25,16	25,29	25,38	25,46	25,54	25,64	25,73
NIVEL III	0,56	23,09	23,21	23,33	23,44	23,56	23,68	23,80	23,91	24,03	24,12	24,20	24,29	24,37	24,45
NIVEL IV	0,54	22,45	22,55	22,66	22,79	22,90	23,02	23,14	23,26	23,36	23,44	23,52	23,60	23,68	23,77
NIVEL V	0,53	21,92	22,03	22,14	22,25	22,36	22,47	22,59	22,69	22,81	22,89	22,96	23,05	23,13	23,20
NIVEL VI	0,52	21,48	21,58	21,69	21,81	21,91	22,02	22,14	22,24	22,35	22,43	22,50	22,58	22,67	22,73
NIVEL VII	0,51	20,89	20,99	21,10	21,20	21,31	21,41	21,51	21,62	21,72	21,79	21,87	21,94	22,02	22,10
NIVEL VIII	0,49	20,41	20,51	20,61	20,72	20,82	20,93	21,03	21,14	21,23	21,30	21,37	21,45	21,52	21,59
NIVEL IX	0,48	19,94	19,84	19,94	19,94	20,13	20,23	20,33	20,43	20,53	20,59	20,66	20,73	20,80	20,88
NIVEL X	0,47	19,24	19,33	19,42	19,52	19,63	19,72	19,82	19,92	20,00	20,07	20,14	20,21	20,27	20,34
NIVEL XI	0,46	18,85	18,94	19,04	19,13	19,23	19,32	19,41	19,50	19,60	19,67	19,74	19,80	19,87	19,93
NIVEL XI	0,45	18,51	18,60	18,69	18,79	18,88	18,97	19,07	19,16	19,24	19,31	19,38	19,45	19,51	19,57

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS FESTIVO AÑO 2024

CATEGORIA	Incremento	SIN	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
NIVEL II	0,67	25,02	25,53	25,80	26,05	26,19	26,34	26,47	26,62	26,76	26,90	27,04	27,18	27,34	27,47	27,62	27,76	27,90	28,04	28,18	28,32
NIVEL III	0,64	23,87	24,34	24,58	24,82	24,96	25,09	25,23	25,37	25,50	25,63	25,77	25,91	26,04	26,17	26,31	26,44	26,58	26,71	26,84	26,97
NIVEL IV	0,62	23,19	23,66	23,90	24,13	23,96	24,39	24,52	24,65	24,77	24,91	25,03	25,16	25,30	25,44	25,57	25,70	25,82	25,96	26,08	26,21
NIVEL V	0,61	22,63	23,08	23,31	23,55	23,67	23,79	23,91	24,03	24,17	24,30	24,43	24,56	24,69	24,80	24,94	25,06	25,20	25,33	25,45	25,57
NIVEL VI	0,59	22,21	22,66	22,88	23,10	23,22	23,34	23,48	23,60	23,72	23,84	23,97	24,09	24,22	24,34	24,47	24,59	24,72	24,84	24,96	25,09
NIVEL VII	0,58	21,61	22,04	22,25	22,46	22,59	22,70	22,82	22,93	23,06	23,18	23,30	23,42	23,54	23,67	23,79	23,92	24,04	24,16	24,27	24,39
NIVEL VIII	0,56	21,09	21,52	21,72	21,93	22,05	22,17	22,28	22,40	22,51	22,63	22,74	22,86	22,98	23,10	23,22	23,34	23,46	23,57	23,69	23,81
NIVEL IX	0,55	20,42	20,82	21,03	21,22	21,33	21,45	21,56	21,67	21,79	21,90	22,01	22,12	22,23	22,35	22,46	22,57	22,68	22,79	22,91	23,02
NIVEL X	0,53	19,97	20,35	20,55	20,74	20,85	20,96	21,07	21,18	21,29	21,40	21,51	21,62	21,73	21,84	21,95	22,06	22,17	22,28	22,39	22,50
NIVEL XI	0,52	19,49	19,88	20,08	20,26	20,36	20,47	20,58	20,68	20,79	20,89	21,00	21,10	21,22	21,34	21,44	21,54	21,65	21,75	21,86	21,96
NIVEL XIV 16	0,51	19,17	19,56	19,74	19,92	20,02	20,13	20,23	20,34	20,44	20,54	20,64	20,73	20,83	20,94	21,05	21,16	21,27	21,37	21,49	21,59
NIVEL XIV 16	0,33		12,26																		
NIVEL XIV 16	0,38		14,30																		
NIVEL XIV 16	0,46		17,34																		
NIVEL XIV 16	0,52		19,39																		
LIMITE 1.																					
NIVEL XIV 16	0,55		20,43																		
LIMITE 2.																					

CATEGORIA	Incremento	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
NIVEL II	0,67	28,45	28,58	28,73	28,87	29,01	29,15	29,29	29,43	29,58	29,68	29,78	29,88	29,98	30,09
NIVEL III	0,64	27,10	27,24	27,37	27,50	27,64	27,77	27,91	28,04	28,17	28,26	28,35	28,45	28,54	28,64
NIVEL IV	0,62	26,32	26,45	26,58	26,71	26,84	26,97	27,10	27,23	27,36	27,45	27,55	27,64	27,73	27,83
NIVEL V	0,61	25,68	25,80	25,92	26,06	26,18	26,31	26,44	26,57	26,69	26,78	26,87	26,96	27,06	27,14
NIVEL VI	0,59	25,19	25,32	25,44	25,57	25,69	25,82	25,94	26,06	26,18	26,27	26,36	26,44	26,53	26,63
NIVEL VII	0,58	24,30	24,61	24,73	24,85	24,97	25,09	25,21	25,32	25,45	25,54	25,62	25,70	25,79	25,88
NIVEL VIII	0,56	23,91	24,02	24,13	24,25	24,36	24,48	24,60	24,72	24,83	24,91	24,99	25,07	25,15	25,25
NIVEL IX	0,55	23,12	23,23	23,35	23,46	23,57	23,68	23,79	23,90	24,02	24,10	24,18	24,26	24,34	24,42
NIVEL X	0,53	22,59	22,70	22,80	22,92	23,03	23,14	23,25	23,36	23,47	23,54	23,62	23,71	23,78	23,85
NIVEL XI	0,52	22,04	22,15	22,25	22,37	22,48	22,58	22,69	22,79	22,91	22,98	23,05	23,13	23,20	23,28
NIVEL XI	0,51	21,68	21,78	21,88	21,99	22,09	22,20	22,30	22,41	22,51	22,59	22,66	22,74	22,81	22,89

APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES AÑOS 2022 Y 2023 DIARIAS Y ANUAL

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	0,38	0,37	0,35	0,34	0,34	0,33
PLUS ASIST. (1)	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14
PAGA DE JUNIO	16,28	15,86	15,25	14,84	14,47	14,21
PAGA DE NAVIDAD	16,28	15,86	15,25	14,84	14,47	14,21
VACACIONES	16,28	15,86	15,25	14,84	14,47	14,21
TOTAL ANUAL	206,52	201,91	193,38	188,80	187,69	183,56

1% sobre tablas de 2021. Sin plus extrasalariales.

APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES AÑOS 2022 Y 2023 MENSUAL Y ANUAL

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	13,59	12,85	12,45	12,10	11,86	11,36	11,06	10,64	10,34	10,09	9,90	6,28
PLUS ASIST. (1)	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71
TOTAL MES	16,30	15,56	15,16	14,81	14,57	14,07	13,77	13,35	13,05	12,80	12,61	8,99
PAGA JUNIO	19,40	18,39	17,80	17,40	16,95	16,28	15,86	15,25	14,84	14,47	14,21	9,11
PAGA NAVIDAD	19,40	18,39	17,80	17,40	16,95	16,28	15,86	15,25	14,84	14,47	14,21	9,11
VACACIONES	19,40	18,39	17,80	17,40	16,95	16,28	15,86	15,25	14,84	14,47	14,21	9,11
TOTAL ANUAL	237,50	226,33	220,16	215,11	211,12	203,61	199,05	192,60	188,07	184,21	181,34	126,22

1% sobre tablas de 2021. Sin pluses extrasalariales.

APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES AÑO 2024 DIARIA Y ANUAL

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	0,48	0,47	0,44	0,43	0,43	0,42
PLUS ASIST. (1)	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
PAGA DE JUNIO	20,60	20,07	19,30	18,78	18,31	17,98
PAGA DE NAVIDAD	20,60	20,07	19,30	18,78	18,31	17,98
VACACIONES	20,60	20,07	19,30	18,78	18,31	17,98
TOTAL ANUAL	261,66	256,72	244,36	239,45	238,04	233,70

1% sobre tablas de 2021 + 0,25% sobre tablas de 2023. Sin plus extrasalariales.

APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES AÑO 2024 MENSUAL Y ANUAL.

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	17,19	16,26	15,75	15,31	15,01	14,37	13,99	13,46	13,08	12,77	12,52	7,94
PLUS ASIST. (1)	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43
TOTAL MES	20,62	19,69	19,18	18,74	18,44	17,80	17,42	16,89	16,51	16,20	15,95	11,37
PAGA JUNIO	24,55	23,27	22,52	22,01	21,45	20,60	20,07	19,30	18,78	18,31	17,98	11,53
PAGA NAVIDAD	24,55	23,27	22,52	22,01	21,45	20,60	20,07	19,30	18,78	18,31	17,98	11,53
VACACIONES	24,55	23,27	22,52	22,01	21,45	20,60	20,07	19,30	18,78	18,31	17,98	11,53
TOTAL ANUAL	300,47	286,40	278,54	272,17	267,19	257,60	251,83	243,69	237,95	233,13	229,39	159,66

1% sobre tablas de 2021 + 0,25% sobre tablas de 2023. Sin pluses extrasalariales.



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5994

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de aprobación del calendario laboral para el año 2024 del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS DE HUESCA (código de convenio número 22000235012002).

Vista el Acta de fecha 16 de noviembre de 2023, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS DE HUESCA (código de convenio número 22000235012002), que aprueba la nueva redacción del artículo 21, estableciendo el calendario laboral para el año 2024 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca.

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Subdirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer la publicación del acta en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de noviembre de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS
DIVERSAS DE HUESCA**

Por HÁBITAT DE ARAGÓN -CC. OO
D^a. IRENE LAZARO GARCIA

Por UGT FICA
D^a. LAURA ORTIZ AURENSANZ

**Por la Asociación de Empresarios de la
Madera de la provincia de Huesca
(ADEM)**
D. SALVADOR CORED BERGUA

En Huesca a 16 de noviembre de 2023 habiendo sido convocados en tiempo y forma los asistentes al margen reseñados, comienza la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas de la Provincia de Huesca, tomándose los siguientes acuerdos:

El Artículo 21 del Convenio provincial quedaría redactado de la siguiente manera:

Art.- 21 CALENDARIO LABORAL

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

Durante el año 2024, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada de 1752 horas de trabajo efectivo, se considerarán festivos 9 días laborables, incluido el día de San José. A los solos efectos del cálculo de este calendario laboral se han computado 22 días laborables de vacaciones, las 2 festividades de carácter local y se ha tomado como referencia el año natural, en una jornada de lunes a viernes con 8 horas diarias de trabajo.

Se delega en D. Salvador Cored Bergua para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación ante los órganos competentes.

Leídas que les fueron estas sus manifestaciones y encontrándolas de conformidad firman la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

HÁBITAT DE ARAGÓN-CC. OO

UGT FICA

ADEM



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5995

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de aprobación del calendario laboral para el año 2024 del CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERIAS, EBANISTERIAS, BARNIZADOS, CARROCERIAS, TAPICERIAS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número: 22000225012002).

Vista el Acta de fecha 16 de noviembre de 2023, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERIAS, EBANISTERIAS, BARNIZADOS, CARROCERIAS, TAPICERIAS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número: 22000225012002), que aprueba la nueva redacción del artículo 21, estableciendo el calendario laboral para el año 2024 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca, del Departamento de Economía, Planificación y Empleo

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Subdirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer la publicación del acta en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de noviembre de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE CARPINTERIAS, EBANISTERIAS, BARNIZADOS,
CARROCERIAS, TAPICERIAS Y SIMILARES DE HUESCA**

Por HÁBITAT DE ARAGÓN.CCOO
D^a. IRENE LAZARO GARCIA

Por UGT FICA
D^a. LAURA ORTIZ AURENSANZ

**Por la Asociación de Empresarios de
la Madera de la provincia de Huesca
(ADEM)**
D. SALVADOR CORED BERGUA

En Huesca a 16 de noviembre de 2023, habiendo sido convocados en tiempo y forma los asistentes al margen reseñados, comienza la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, tapicerías y similares de la Provincia de Huesca, tomándose los siguientes acuerdos:

El Artículo 21 del Convenio provincial quedaría redactado de la siguiente manera:

Art.- 21 CALENDARIO LABORAL

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

Durante el año 2024, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada de 1752 horas de trabajo efectivo, se considerarán festivos 9 días laborables, incluido el día de San José. A los solos efectos del cálculo de este calendario laboral se han computado 22 días laborables de vacaciones, las 2 festividades de carácter local y se ha tomado como referencia el año natural, en una jornada de lunes a viernes con 8 horas diarias de trabajo.

Se delega en D. Salvador Cored Bergua para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación ante los órganos competentes.

Leídas que les fueron estas sus manifestaciones y encontrándolas de conformidad firman la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

HÁBITAT DE ARAGÓN-CC. OO

UGT FICA

ADEM