



Boletín Oficial Provincia de Teruel

22 de octubre de 2026

Número 203

SELLO ORGANO DPT (1 de 1)
Diputación Provincial de Teruel
Fecha: 22/10/2026
HASH: ea142b39c40e9ba7354f09dd57011a



SUMARIO

ORGANISMOS OFICIALES.....	2
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y RETO DEMOGRÁFICO...	2
DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN.....	12
ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	38
Municipios.....	38
VILLARLUENGO.....	38
VALJUNQUERA.....	40
CASTELSERÁS.....	41
ALBARRACÍN.....	43
FUENTES CLARAS.....	44
HIJAR.....	46
ALBALATE DEL ARZOBISPO.....	65
ANDORRA.....	69
Comarcas.....	73
COMARCA DE LA SIERRA DE ALBARRACÍN.....	73
NO OFICAL.....	76
COMUNIDAD DE REGANTES DE TRAMACASTIEL.....	76





ORGANISMOS OFICIALES

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y RETO DEMOGRÁFICO

Núm. 2026-2974

Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a Planta Solar OPDE 6, S.L., la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción del módulo de almacenamiento por baterías “Hibridación Montesol”, de 26,74 MW de potencia instalada, y para su infraestructura de evacuación, para su hibridación con el parque solar fotovoltaico existente “Montesol”, de 41,6 MW de potencia instalada, en el término municipal de Cañada Vellida, en la provincia de Teruel.

Planta Solar OPDE 6, S.L., en adelante, el promotor, solicitó, con fecha 7 de agosto de 2024, subsanada y completada posteriormente con fecha 4 de diciembre de 2024, autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y evaluación ambiental simplificada para el módulo de almacenamiento por baterías “Hibridación Montesol”, de 26,74 MW de potencia instalada, situada en el término municipal de Cañada Vellida, en la provincia de Teruel, para su hibridación con el parque solar fotovoltaico existente “Montesol”, de 41,6 MW de potencia instalada, y para su infraestructura de evacuación, consistente en las líneas subterráneas a 30 kV, que conectarán el sistema de almacenamiento, mediante baterías, con la subestación eléctrica existente Ampliación Sierra Costera II 220/30 kV.

El promotor es titular de la planta fotovoltaica existente “Montesol”, de 41,6 MW, situada en el término municipal de Cañada Vellida, en la provincia de Teruel, inscrito de forma definitiva en el Registro Administrativo de Instalaciones de Producción de Energía Eléctrica con el número de registro RE-113238, contando con permiso de acceso y conexión a la red de transporte/distribución en la subestación eléctrica Mezquita 220 kV, propiedad de Red Eléctrica de España S.A.U.

La planta fotovoltaica existente “Montesol” cuenta con Resolución de 11 de octubre de 2018, del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, por la que se formula la declaración de impacto ambiental del proyecto con número de expediente INAGA 500201/01A/2018/9252.

En fecha 17 de marzo de 2025, se remite el expediente a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental para evaluación de impacto ambiental simplificada de conformidad con el artículo 45 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre de evaluación ambiental.

Con fecha 11 de diciembre de 2025, mediante Resolución de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental se formula informe de impacto ambiental de la instalación concluyendo que no es necesario el sometimiento al procedimiento de evaluación ambiental ordinaria de dicho proyecto, ya que no se prevén efectos adversos significativos sobre el medio ambiente, siempre que se cumplan las medidas y prescripciones establecidas en el documento ambiental y en dicha resolución.





En fecha 5 de noviembre de 2025 se aprueba el Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico, que introduce una exención en la necesidad de evaluación ambiental en hibridaciones de módulos de almacenamiento, en los supuestos expresamente recogidos en dicho Real Decreto.

El promotor presentó solicitud de procedimiento simplificado de autorización de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del citado Real Decreto-Ley 997/2025, de 5 de noviembre, para el proyecto de “Hibridación Montesol”. Revisado el expediente, el nuevo módulo de almacenamiento cumple con los supuestos de exención previstos.

El expediente fue incoado en la Dependencia de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Teruel, y se tramitó de conformidad con lo previsto en los artículos 127 y 131 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, habiéndose solicitado los correspondientes informes a las distintas administraciones, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general en la parte que la instalación pueda afectar a bienes y derechos a su cargo, considerando que, en virtud del artículo 6 del Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, es de aplicación la reducción de plazos prevista en dicho artículo en relación a la tramitación conforme al Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Se han recibido contestaciones de la Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y de la Diputación Provincial de Teruel (Vías y Obras) en las que se establecen condicionados técnicos y, en su caso, la necesidad de solicitar autorización ante dichos organismos por la ocupación o el cruzamiento de la instalación con bienes o servicios de sus competencias. Se ha dado traslado al promotor, el cual expresa su conformidad con las mismas.

Se han recibido contestación de la Dirección General de Patrimonio Cultural del Gobierno de Aragón que responde que actualmente aparecen autorizadas prospecciones arqueológicas y paleontológicas cuyos resultados serán estudiados cuando se los remitan para prescribir medidas necesarias. Se da traslado al promotor de dicha contestación que remite dichos informe de prospección. Se da traslado al organismo que responde que no es necesario establecer medidas correctoras adicionales pero que, no obstante, cualquier modificación de las zonas afectadas por el proyecto deben ser objeto de nueva prospección, así como a comunicar posibles restos que pudieran aparecer durante el transcurso de las obras. Se da traslado al promotor que solicita informe favorable del organismo, y que, no habiéndose recibido contestación por su parte, se entiende la conformidad del mismo en virtud de lo dispuesto en los artículos 127.2 y 131.1 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Se han recibido contestaciones de la Confederación Hidrográfica del Ebro del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, de la Dirección General de Energía y Minas del Gobierno de Aragón, de Red Eléctrica de España, S.A.U. (REE), y del Servicio Provincial de Teruel (Sección Minas) del Gobierno de





Aragón, de las que no se desprende oposición. Se ha dado traslado al promotor el cual expresa su conformidad con las mismas.

Se han recibido contestaciones de la Dirección General de Salud Pública del Gobierno de Aragón respondiendo que no presenta oposición a este proyecto. No obstante, se informa que para sistemas de agua sanitaria a través de tanque (cisterna), con sistema de tratamiento de agua se deberán cumplir los criterios técnico-sanitarios de la calidad del agua de consumo humano, para la prevención y control de la legionelosis. Se da traslado al promotor de dicha contestación el cual expresa su conformidad con la misma.

Preguntados la Dirección General de Interior y Emergencias del Gobierno de Aragón, el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA) del Gobierno de Aragón, el Consejo de Ordenación Territorial de Aragón (COTA) del Gobierno de Aragón, la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio del Gobierno de Aragón, la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras del Gobierno de Aragón, el Consejo Provincial de Urbanismo de Teruel del Gobierno de Aragón, el Servicio Provincial de Teruel (Sección Energía) del Gobierno de Aragón, la Cámara Agraria Provincial de Teruel, el Ayuntamiento de Cañada Vellida y la Comarca de Comunidad de Teruel, no se ha recibido contestación por su parte, por lo que se entiende la conformidad de los mismos en virtud de lo dispuesto en los artículos 127.2 y 131.1 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Asimismo, la petición fue sometida a información pública, de conformidad con lo previsto en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, con la publicación el 12 de marzo de 2026 en el Boletín Oficial del Estado y el 13 de marzo de 2026 en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.

Se reciben alegaciones por parte de Asociación Ecología y Libertad, que recibe respuesta por parte de la Dependencia del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Teruel.

El Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Teruel emitió informe en fecha 4 de mayo de 2026.

Para las modificaciones al proyecto que se debieran presentar, fruto de la tramitación realizada, será de aplicación lo establecido en el artículo 115 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, respecto de las modificaciones de instalaciones de generación que hayan obtenido autorización administrativa previa y el cumplimiento de todas las condiciones establecidas en el citado artículo.

Considerando que, en virtud del artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, la autorización administrativa previa de instalaciones de generación no podrá ser otorgada si su titular no ha obtenido previamente los permisos de acceso y conexión a las redes de transporte o distribución correspondientes.

El parque solar fotovoltaico "Montesol", inscrito de forma definitiva en el Registro Administrativo de Instalaciones de Producción de Energía Eléctrica con el número de registro RE-113238, cuenta con permiso de acceso y conexión a la red de transporte, en la subestación eléctrica Mezquita 220 kV, propiedad de Red de Eléctrica de España, S.A.U.





Red de Eléctrica de España, S.A.U. emitió, con fecha 8 de noviembre de 2024, actualización de los permisos de acceso y conexión concedidos para generación renovable a la red de transporte, en la subestación eléctrica Mezquita 220 kV, para permitir la incorporación del módulo de baterías “Hibridación Montesol”, para su hibridación con la planta fotovoltaica “Montesol”.

Por tanto, la infraestructura de evacuación de energía eléctrica conjunta conectará la instalación con la red de transporte, en la subestación Mezquita 220 kV, propiedad de Red de Eléctrica de España, S.A.U.

La infraestructura de evacuación de energía eléctrica consiste en:

- Línea eléctrica subterránea de media tensión a 30 kV que conecta con la subestación eléctrica existente SET Ampliación Sierra Costera II 220/30 kV.
- Ampliación en la subestación existente SET Ampliación Sierra Costera II 220/30 kV.

El resto de la infraestructura de evacuación desde la subestación eléctrica Ampliación Sierra Costera II 220/30 kV, hasta su conexión a la red de transporte, en la subestación eléctrica Mezquita 220 kV, propiedad de Red Eléctrica de España, S.A.U., no forma parte del alcance de esta resolución.

El promotor suscribió declaración responsable, de fecha 9 de septiembre de 2024, que acredita el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, según se establece en el artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, reconoce la libre iniciativa empresarial para el ejercicio de las actividades destinadas al suministro de energía eléctrica.

Considerando que la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, dispone, entre las obligaciones de los productores de energía eléctrica, el desarrollo de todas aquellas actividades necesarias para producir energía eléctrica en los términos previstos en su autorización y, en especial, en lo que se refiere a seguridad, disponibilidad y mantenimiento de la potencia instalada y al cumplimiento de las condiciones medioambientales exigibles.

El Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico, establece en su artículo 5 la definición de potencia instalada a efectos de autorización administrativa.

Asimismo, el Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, establece en su Disposición Transitoria primera lo siguiente sobre los expedientes de instalaciones eléctricas en tramitación en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto:

1. A los efectos de tramitación administrativa de las autorizaciones previstas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, la definición de potencia instalada a la que se refiere el artículo 5 tendrá efectos para aquellas instalaciones que, habiendo iniciado su tramitación, aún no hayan obtenido la autorización de explotación definitiva.





No obstante lo anterior, con el fin de evitar el perjuicio que pudiera provocar sobre los interesados el reinicio de una nueva tramitación, aquellos expedientes a los que la aplicación del nuevo criterio implicase un cambio en la administración competente para su tramitación, continuarán su tramitación en la administración en la que iniciaron su tramitación hasta la obtención de la autorización de explotación e inscripción en el registro administrativo de instalaciones de producción de energía eléctrica, siempre que no se produzcan cambios en la potencia instalada, de acuerdo con la definición anterior a la entrada en vigor de este real decreto, y siempre que en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto no se comunique a dicha administración el desistimiento del procedimiento iniciado.

[...].

De conformidad con el artículo 21.5 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, cuando un nuevo sujeto evacúe a través de la misma posición de la subestación Mezquita 220 kV (REE), el acuerdo sobre el reparto de responsabilidades a que se hace referencia en el citado artículo 21.5, deberá ser actualizado. Dicha actualización será comunicada a esta Dirección General a la atención de la Subdirección General de Infraestructuras e Integración del Sistema Energético

Tomando en consideración los principios de celeridad y economía procesal que debe regir la actividad de la Administración, resulta procedente resolver por medio de un único acto la solicitud del peticionario, relativa a la concesión de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto.

Estas autorizaciones se van a conceder sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente, y a cualesquiera otras motivadas por disposiciones que resulten aplicables, así como sin perjuicio del resto de autorizaciones y permisos que sean necesarios para la ejecución de la obra.

A fin de dar cumplimiento al trámite de audiencia previsto en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se remite propuesta de resolución a Planta Solar OPDE 6 S.L. El promotor responde manifestando conformidad con la mencionada propuesta, aportando la documentación requerida, que se incorpora al expediente y realizando consideraciones que se han tenido en cuenta, en su caso, en la presente resolución. Asimismo, aclara que el alcance del expediente no contempla la construcción de una nueva ampliación de la subestación, sino la realización de actuaciones de adaptación y reconfiguración sobre la instalación existente denominada "Subestación Ampliación Sierra Costera", actualmente en servicio.

De acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la propuesta de resolución de esta Dirección General ha sido sometida a trámite de audiencia del promotor, que ha respondido al mismo manifestando su conformidad.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, esta Dirección General de Política Energética y Minas





RESUELVE

Primero. OTORGAR A PLANTA SOLAR OPDE 6, S.L. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA para el módulo de almacenamiento por baterías “Hibridación Montesol”, de 26,74 MW de potencia instalada, y para su infraestructura de evacuación, para su hibridación con el parque solar fotovoltaico existente “Montesol”, de 41,6 MW de potencia instalada, en el término municipal de Cañada Vellida, en la provincia de Teruel.

Segundo. OTORGAR A PLANTA SOLAR OPDE 6, S.L. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN para el módulo de almacenamiento por baterías “Hibridación Montesol”, de 26,74 MW de potencia instalada, y para una parte de su infraestructura de evacuación, para su hibridación con el parque solar fotovoltaico existente “Montesol”, de 41,6 MW de potencia instalada, en el término municipal de Cañada Vellida, en la provincia de Teruel, con las características definidas en el proyecto de ejecución “*Proyecto Ejecutivo Hibridación Fotovoltaica-Almacenamiento Montesol Hibridación*”, fechado en 9 de septiembre 2024, así como en las condiciones especiales contenidas en el anexo de la presente Resolución.

El objeto del proyecto es la construcción de un módulo de almacenamiento mediante baterías para hibridación del parque fotovoltaico “Montesol”.

La explotación de la instalación permite tanto el almacenamiento de energía procedente de la planta fotovoltaica, como la que pueda ser adquirida de la red, para su posterior gestión y entrega a la misma.

Las características principales de la instalación son las siguientes:

- A) Tipo de almacenamiento: LFP (Ion-Litio fosfato).
- B) Potencia instalada de almacenamiento, según artículo 5 del Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico: 26,74 MW.
- C) Sistema de baterías: 28 módulos del modelo SolBank 3.0 (Canadian Solar) con potencia de 1.250 kW, resultando una potencia total de 35 MW.
- D) Capacidad de almacenamiento de energía: 140 MWh.
- E) Duración del sistema de baterías: 4 horas.
- F) Inversores: 7 Inversores CC/CA, con potencia máxima de 3.820 kW a 40°C, del modelo PCSK FP3820K FRAME 4 resultando una potencia total en inversores de 26,74 MW.
- G) Estaciones transformadoras: siete estaciones de 3,82 MVA de potencia unitaria a 40°C, del fabricante Power Electronics, resultando una potencia de 26,74 MW.
- H) Potencia de transformación: 62,5 MVA.
- I) Potencia activa máxima del transformador MT/BT: 30 kV/690 V.
- J) Capacidad de acceso de generación, según lo estipulado en los permisos de acceso y conexión, otorgados por Red Eléctrica de España, S.A.U.: 40 MW.





- K) Capacidad de acceso de consumo, según lo estipulado en los permisos de acceso y conexión, otorgados por Red Eléctrica de España, S.A.U.: 26,74 MW.
- L) Término municipal afectado: Cañada Vellida, en la provincia de Teruel.

La Infraestructura de almacenamiento “Hibridación Montesol” evacuará a través de una línea subterránea de media tensión a 30 kV hasta la subestación eléctrica existente SET Ampliación Sierra Costera II 220/30 kV.

Las características de la línea son:

- Longitud: 5,7 km.
- Aislamiento: XLPE.
- En canalización subterránea en zanja con conductor enterrado a la profundidad de 1m.
- Tipo de cable: H5Z1-OL 12/30kV AL-VOLTALENE.
- Conductor: RH5Z1-OL cuerda de hilos de aluminio de sección circular compactados.

Además, se llevará a cabo la modificación de la Subestación Ampliación Sierra Costera II 220/30 kV, existente, que supone la instalación de nuevas celdas de línea, movimiento de celdas existentes y reubicación de líneas, para minimizar el impacto sobre el suministro de las instalaciones en servicio, a través de la adecuación de los armarios de protecciones, la modificación del sinóptico, la transferencia de las señales desde las nuevas celdas, la adecuación de nuevos equipos de celdas y conexión con sus comunicaciones.

El promotor deberá cumplir las condiciones aceptadas durante la tramitación.

Asimismo, deberá cumplir las normas técnicas y procedimientos de operación que establezca el Operador del Sistema.

Estas autorizaciones se conceden sin perjuicio de cualesquiera concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, en especial, las relativas a ordenación del territorio y medio ambiente, así como sin perjuicio del resto de autorizaciones y permisos que sean necesarios para la ejecución de la obra.

Para las modificaciones al proyecto que se debieran presentar, fruto de la tramitación realizada, será de aplicación lo establecido en el artículo 115 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, respecto de las modificaciones de instalaciones de generación que hayan obtenido autorización administrativa previa y el cumplimiento de todas las condiciones establecidas en el citado artículo.





De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 62.2.i) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría de Estado de Energía en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución

Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos. Para el cómputo de los plazos por meses habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 30 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

El Director General D. Manuel Garcia Hernández.- Documento firmado electrónicamente.





ANEXO

La autorización administrativa de construcción se concede, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, con las condiciones especiales siguientes:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y con las disposiciones reglamentarias que le sean de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.
2. De conformidad con el artículo 131.10 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, el plazo para la emisión de la autorización de explotación será, el plazo que para este proyecto resulta de aplicar el periodo para la obtención de la autorización de explotación previsto en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Real Decreto Ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, el promotor podrá solicitar, en un plazo no superior a 3 meses desde la obtención de la presente autorización administrativa de construcción y sin que en ningún caso la fecha máxima para disponer de la autorización administrativa de explotación definitiva supere la fecha de 31 de diciembre de 2030, la extensión del plazo para cumplir con el hito recogido en el artículo 1.1.b) 5.º del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, indicando, al menos, (i) el semestre del año natural en que la instalación obtendrá la autorización administrativa de explotación y (ii) el compromiso de aceptación expresa de la imposibilidad de obtención de la autorización administrativa de explotación provisional o definitiva, ni de la inscripción previa o definitiva en el registro administrativo de instalaciones de producción de energía eléctrica con anterioridad al inicio del semestre indicado.

Una vez otorgada la extensión de plazo, no será posible el otorgamiento de la autorización administrativa de explotación provisional o definitiva, ni la inscripción previa o definitiva en el registro administrativo de instalaciones de producción de energía eléctrica por parte del órgano competente con anterioridad al inicio del semestre comprometido en la solicitud y que será indicado en la propia resolución de extensión de plazo.

3. El titular de la citada instalación deberá dar cuenta de la terminación de las obras al órgano competente provincial, a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.
4. Para la obtención de la autorización de explotación será necesario dar cuenta asimismo de la terminación de las obras de su infraestructura de evacuación al órgano competente provincial.
5. La autorización administrativa de construcción no dispensa en modo alguno de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de cualesquiera autorizaciones adicionales que las instalaciones precisen, y, entre ellas, la obtención de las autorizaciones (o de la observancia de cualesquiera otras





formalidades de control) que, en relación con los sistemas auxiliares y como condición previa a su instalación o puesta en marcha, puedan venir exigidas por la legislación de seguridad industrial y ser atribuidas a la competencia de las distintas Comunidades Autónomas.

6. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución si se observase incumplimiento, por parte del titular de los derechos que establece la misma, de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo oportuno expediente, acordará la anulación de la correspondiente autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven de dicha situación, según las disposiciones legales vigentes.
7. El titular de la instalación tendrá en cuenta para su ejecución las condiciones impuestas por los organismos que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas expresamente por él.





DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN
(Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel)
Núm. 2026-3069

**RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE TERUEL
POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE
CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE
IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN BOLETÍN OFICIAL DEL CONVENIO
COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE TERUEL
PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025.**

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Teruel, celebrada el día 25 de mayo de 2026, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de este sector para los años 2024 y 2025 (Código de Convenio 44000145011981).

Y, tras el requerimiento de esta Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, visto el texto subsanado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Teruel para los años 2024 y 2025 (Código de convenio: 44000145011981), con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante el Director General de Trabajo en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Teruel, a 14 de octubre de 2026. Fdo.: Alberto Mateo Mateo. Subdirector Provincial de Trabajo de Teruel. Documento firmado electrónicamente.





CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2024 y 2025

Partes Signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio:

Parte Empresarial:

Doña Elena Marco Pérez

Don Sergio Calvo Bertolín

Don Francisco Ibáñez Ruiz

Doña Isabel Esteban Latasa

Parte Social:

POR COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

Don José María Villarejo Martínez

Don David Martín Comín

POR UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

Don Esteban Lauroba de Górriz

Doña Patricia Rubio Urbano

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.-Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas tanto físicas como jurídicas que, incluidas dentro de su ámbito territorial, se dediquen a las actividades de hostelería y desarrollen la misma en los establecimientos e instalaciones recogidos en el art. 4 del Texto Refundido del vigente ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH), aun cuando el domicilio central de la empresa radique fuera de este territorio.

No será de aplicación a las Residencias, Clubs o Centros Geriátricos para la tercera edad.

Afecta este Convenio a todo el personal que figure nominado en los artículos 16, 17 y 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, así como al personal que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

Este convenio vincula a todas las empresas y personal incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.





Artículo 1.-Bis Subcontratas

Las empresas afectadas por el presente convenio en el caso de proceder a subcontratar parte de su actividad de los servicios de hostelería y siempre que la prestación del trabajo se realice en sus instalaciones, deberán exigir a la empresa subcontratada su autorización y alta en la actividad empresarial para prestar servicios en la actividad de hostelería y, por lo tanto, aplicar las personas trabajadoras las categorías y todas las condiciones del convenio de hostelería de la provincia de Teruel.

Artículo 2.-Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel.

Artículo 3.-Ámbito temporal

Las condiciones de este Convenio surtirán efecto desde el 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre del año 2025. Tras su finalización se seguirá aplicando en los mismos términos hasta que se firme un nuevo convenio.

En todo caso, transcurridos 18 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si los hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4.-Autodenuncia del Convenio

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

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

CAPÍTULO II - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 5.-Funciones y composición de la comisión Paritaria

A la Comisión Paritaria del convenio de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será el órgano que le corresponderá la adaptación del convenio sobre la base de datos objetivos y prefijados y la renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan surgir durante su vigencia.

La Comisión Paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las





empresas de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, conforme a lo establecido en el Artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Composición: La Comisión estará compuesta por 4 miembros, 2 por la parte empresarial y 1 por cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes representadas.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: Plaza de la Catedral nº 9, planta primera, sede empresarial; en la tercera, CC.00. y en la cuarta, UGT; 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la Comisión.

Artículo 6.-Solución extrajudicial de conflictos laborales

Los firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan adherirse en su totalidad y sin ningún condicionante al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), firmado por las organizaciones sindicales (CC.00. y U.G.T.) y las empresariales (CEOE Y CEPYME-Aragón), obligando por tanto su aplicación a las empresas y personal vinculados al presente Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Teruel.

Las partes acuerdan en consecuencia sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje, establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje; teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: Plaza de la Catedral nº 9, planta primera, sede empresarial; en la tercera, CC.00. y en la cuarta, UGT; 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la Comisión.

CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN

Artículo 7.-Especialidades en las modalidades de contratación

A: CONTRATO DE RELEVO: Tiene como objeto la contratación de personal para ocupar el puesto dejado vacante de forma parcial por la persona trabajadora que decida solicitar la jubilación parcial, sobre la base de lo regulado para este supuesto.

B: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Se regirán por lo dispuesto en el artículo 12 de La Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo.

La distribución de la jornada, así como el horario de trabajo, en caso de no aparecer en el Contrato de Trabajo, la empresa deberá proporcionarlo por escrito a la persona trabajadora.

C: CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS: Serán considerados fijos discontinuos aquellas personas trabajadoras vinculadas a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación





vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Además, y en todo caso, serán fijos-discontinuos aquellas personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos 4 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año, o de 2 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venía realizando en los años precedentes. No obstante, lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos-discontinuos aquellas personas trabajadoras que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuando a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

El llamamiento de estas personas trabajadoras deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, al menos con 15 días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que ésta inicie o incremente su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, en un máximo de 7 días desde su la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada en el llamamiento. Si la persona trabajadora una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo-discontinuo, salvo causa que lo justifique.

En todo caso y a todos los efectos y derechos contemplados en este Convenio, se considerarán independientes los contratos suscritos para prestar servicios de temporada de verano e invierno por una misma persona trabajadora, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no implicará la pérdida de derechos al respecto del otro.

D: CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA: Los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En cada contrato deberán precisarse la causa de temporalidad, las circunstancias que la justifican y su relación con la duración prevista.

Los contratos por circunstancias de la producción se ajustarán a los supuestos, requisitos y límites del artículo 15.2; los contratos de sustitución, a los del artículo 15.3. Se respetarán las reglas legales sobre duración, prórrogas, encadenamiento y adquisición de la condición de persona trabajadora fija.

Este convenio no amplía la duración máxima legal de estas modalidades. Las necesidades que correspondan a trabajos fijos discontinuos se atenderán conforme al artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y al apartado C de este artículo.

F: PREAVISO POR FINALIZACIÓN DE CONTRATOS: El/a empresario/a en los contratos suscritos con una duración prevista de más de tres meses, deberá preavisar al trabajador su finalización por escrito, con una antelación de 15 días; en el caso de no preavisar se penalizará a la empresa con el abono de un día de salario de la persona trabajadora, por cada día de retraso.

G: PERÍODO DE PRUEBA: Se estará a lo establecido en el ALEH.





1: INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO: A la finalización de los contratos temporales, a excepción de los contratos de sustitución (interinidad) y formativos, la persona trabajadora percibirá en concepto de indemnización una cantidad equivalente a 12 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.

Artículo 8.-Contratos formativos

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo, con las siguientes excepciones:

CONTRATO DE TRABAJO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRACTICA PROFESIONAL: Se estará a lo establecido en el ALEH

La retribución de la persona trabajadora será el 90% durante el primer año de duración del contrato o del salario fijado en este Convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, no pudiendo ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

CONTRATO DE FORMACION: Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Las retribuciones del personal contratado en formación, no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 9.-Fomento de la contratación indefinida

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos según lo determinado en la legislación vigente en cada momento, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 10.-Servicios extraordinarios

Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales, como banquetes, cócteles, celebraciones sociales, etc., no pudieran ser prestados por personas trabajadoras ligadas a la empresa, haciendo necesaria la contratación de personas trabajadoras ajenas a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

Forma del Contrato: El contrato concertado para la prestación de Servicios Extras no requerirá forma escrita y se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Condiciones salariales: En el año 2024, la cuantía de los servicios extras quedará fijada en 47,36 euros por servicio extra y en 2.025, la cuantía de los servicios extras quedará fijada en 48,78 €.

En esta cuantía se entenderán incluidas todas las cantidades, tanto salariales como extra-salariales, a que las personas trabajadoras tengan derecho por su trabajo, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes.

Duración del Servicio a efectos de cotización: Los Servicios Extras tendrán una duración a efectos de cotización de 4 horas por servicio.





Seguimiento y control: Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la Comisión Paritaria estará facultada para la solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto a la utilización del sistema especial de cotización de Servicios Extras en Hostelería.

Comidas: En los Servicios Extras de Almuerzo o Cena, la comida será facilitada por la empresa en los 15 minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

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

Montaje y puesta a punto del servicio: Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general del mobiliario y menaje, siendo función del personal extra la puesta a punto del servicio y desvarase, realizado éste según la costumbre de cada establecimiento.

Artículo 11.- Finalización de la relación laboral

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV del presente Convenio o cualquier otro que recoja los mismos conceptos que en el mismo se reflejan.

Toda propuesta de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado o del utilizado por la empresa.

Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, siempre que los contratos tengan una duración superior a tres meses.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Nivel 1: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

De los finiquitos queda expresamente excluida y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos salariales producidos por Convenio y por cláusulas de revisión salarial.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de doce meses, contando a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de la circunstancia que lo motive, para el ejercicio del derecho que le otorga este artículo. Así mismo la persona trabajadora podrá estar asistido por un representante legal en el acto de la firma del recibo de finiquito.





CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.-Ropa de trabajo

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que con determinadas características deba llevar la persona trabajadora por exigencia de la empresa, incluyendo la entrega de los zapatos.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes y ropa de trabajo, en los términos que anteceden, o en caso contrario a su compensación en metálico.

En caso de que la empresa no facilite la ropa de trabajo, la persona trabajadora no podrá ser sancionada por no ir uniformada.

Artículo 13.-Grupos Profesionales

Se estará a lo que se disponga en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH)

CAPÍTULO V - TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 14.-Jornada Laboral

Para la vigencia del convenio la jornada anual será de 1.796 horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, como norma general, será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

No obstante, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, la empresa podrá fijar una jornada irregular, siempre y cuando se notifique documentalmente a la persona trabajadora las horas realizadas mes a mes y se le preavise al menos con 5 días de antelación. En cualquier caso, la jornada máxima diaria será de 9 horas y la jornada anual máxima la indicada en este artículo.

Lo acordado en esta materia sustituye y da cumplimiento a la distribución irregular de la jornada del 5 % como mínimo, establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

El modelo de Comunicación a la persona trabajadora, será el que se refleja en el Anexo 3 del presente Convenio.

En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido que podrán ser acumulables en periodos de 14 días, pudiendo fraccionarse el mismo únicamente durante la vigencia del presente convenio, volviendo a partir del 1 de enero de 2.026 al descanso semanal de dos días ininterrumpido.

Como consecuencia de las distintas reducciones efectuadas, todo el personal, además de un día de asuntos propios que la persona trabajadora deberá solicitar con un preaviso por escrito de 7 días naturales a la empresa, disfrutarán de dos días de descanso, cuyas fechas de disfrute de estos dos días, serán pactadas entre empresa y la persona trabajadora.





El disfrute de estos dos días de descanso, así como el día de permiso, no supondrá reducción de la jornada anual. Las empresas, salvo en los establecimientos de temporada, tendrán la obligación de elaborar un calendario de vacaciones y festivos que las personas trabajadoras conocerán al menos con 2 meses de antelación. El calendario se negociará con la representación de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán conocer con 2 meses de antelación las fechas de disfrute de las vacaciones y festivos.

Las vacaciones serán abonadas conforme al promedio de salario obtenido esta en los 3 últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de: salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad de trabajo, todo ello en jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad, si lo desean, en disfrutar las vacaciones y festivos acumulándolos inmediatamente antes o después al período de descanso por maternidad o adopción.

El empresario podrá excluir como período vacacional el mes y medio que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se disfrutarán en otra fecha, salvo que se contemplen en el calendario como días de vacaciones.

En ausencia de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, las vacaciones deberán disfrutarse en quincenas naturales con un mínimo de 15 días entre junio y septiembre. Para ello, desde 2010 se establece un sistema de rotación que asigne períodos de vacaciones.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción del personal a un determinado turno de vacaciones se establece como punto partida la antigüedad en la empresa, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo.





Las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones.

El sistema permite pactar períodos distintos o cambios en caso de acuerdo mutuo de todas las partes directamente afectadas, sin que ello afecte al orden establecido por el sistema de rotación para el año siguiente.

El ejercer derechos sobre vacaciones originados por maternidad no afectará al orden que establecía el sistema de rotación para el año siguiente.

Las personas trabajadoras inmigrantes podrán acumular todo el período de disfrute de vacaciones, a que tengan derecho, fuera de temporada alta, como criterio excepcional, con el fin de que puedan disfrutar sus vacaciones en su país de origen.

En las empresas afectadas por el presente convenio se considerará festivo el día de Santa Marta, sin que su disfrute pueda suponer reducción alguna de la jornada anual pactada.

El mencionado día se disfrutará el día 29 de julio de cada año, siempre que fuera posible; de no ser posible por motivos de la actividad empresarial, la fecha de su disfrute será acordada entre empresa y la persona trabajadora, pudiendo acumularse de común acuerdo a los 14 festivos anuales, para su disfrute.

Disfrute continuado de vacaciones y festivos:

Los 30 días vacaciones y los 14 días festivos anuales, en el caso de que no se hayan acordado su disfrute alternativo, considerados como festivos abonables y no recuperables o 15 (Santa Marta) sólo podrán disfrutarse divididos en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 15.-Permisos retribuidos

Se establecen en la forma siguiente:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días por el fallecimiento de cónyuge o hijo/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia de Teruel, el plazo será de siete días.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del conyugue, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella
- El tiempo indispensable, debidamente justificado, por razón de exámenes.
- Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora, bien sea por afinidad o consanguinidad, 1, 2 ó 3 días naturales según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma respectivamente.
- 16 horas anuales, para consulta médica en Ambulatorio o Centro de Especialidades de la Seguridad Social o régimen asimilable.





En los permisos no regulados en este artículo, se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16.- Lactancia

Las personas trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un menor de nueve meses, en un periodo de 14 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos por decisión de la persona trabajadora al período de descanso por maternidad/paternidad y/o vacaciones.

Artículo 17.-Excedencia

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras durante el primer año de excedencia, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reincorporación con al menos un mes de antelación, obligándose la empresa a su reincorporación en un plazo no superior a dos meses, desde la fecha de reincorporación señalada en la solicitud como fecha para el reingreso.

A partir del primer año de excedencia, la persona trabajadora excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La empresa admitirá obligatoriamente a las personas trabajadoras que soliciten este tipo de excedencia a la finalización de la misma.

Artículo 18.-Personas trabajadoras con personas discapacitadas a su cargo

Las personas trabajadoras que tuvieran a su cargo hijos o cónyuge discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Artículo 19.-Guarda legal

Se estará a lo dispuesto a este respecto en el artículo 37, apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.





Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute previsto en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Artículo 20.-Parejas de hecho

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderá también a las parejas que convivan en común y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente Certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho.

CAPÍTULO VI - MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.-Indemnizaciones

Cuando a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional persona trabajadora falleciese o fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Absoluta, o Gran Invalidez, la empresa indemnizará a dicha persona trabajadora con la cantidad de 25.300 €. Esta cantidad entrará en vigor a los dos meses de la publicación del presente Convenio, manteniéndose hasta entonces la cuantía establecida en el convenio anterior.

En caso de fallecimiento a causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa indemnizará al/a la viudo/a o beneficiarios, en su caso, con el importe de una mensualidad de Salario Base.

Artículo 22.-Incapacidad Temporal

En el caso de accidente de trabajo y siempre que este se produzca prestando servicios para la empresa, así como en el caso de enfermedad profesional, la empresa complementará el subsidio que perciba la persona trabajadora hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora correspondiente, desde el primer día, con el máximo de los 18 meses establecidos.

Artículo 23.-Manutención

Todas las personas trabajadoras del sector que presten sus servicios en establecimientos con servicio de comidas tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa, la manutención.

Este complemento en especie de manutención, para la vigencia del convenio podrá sustituirse por opción del trabajador/a por la entrega de 70,24 € mensuales para el año 2.024 y 72,35 euros mensuales para el año 2.025.

En los establecimientos que no dispongan de servicio de comidas, no existirá el derecho a percibir este complemento, salvaguardando los derechos adquiridos de quienes vinieran percibiendo este complemento.

Artículo 24.- Jubilación Parcial

A solicitud de la persona trabajadora, que decida jubilarse parcialmente, la empresa vendrá obligada a aceptar la solicitud y a contratar a otra persona trabajadora a través del contrato de relevo, así como a cumplir lo establecido con carácter general para este supuesto.





Artículo 25.- Formación

A efectos de favorecer la Formación Profesional del personal de la empresa, quien realice algún curso de formación profesional, en horario distinto del ordinario de su actividad laboral, en centro legalmente reconocido y homologado para tal fin, sobre materias relacionadas con su actividad profesional, con una duración de 100 horas lectivas como mínimo, percibirán una Prima de Formación de 66 € al finalizar el curso, siempre que acredite el aprovechamiento del mismo, y sin que quepa utilizar este derecho en más de una ocasión al año, salvo consentimiento expreso de la empresa.

En caso de rescisión del contrato de trabajo por causa diferente al despido improcedente, producido en un plazo de un año desde la fecha de finalización del curso, el trabajador vendrá obligado a devolver las cantidades percibidas por este concepto, que podrán ser descontadas por la empresa del correspondiente finiquito.

CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS: SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 26.- Salario base

Salario Base es el que se establece por niveles en el Anexo 1, devengándose por mes natural.

A quien, conforme a las disposiciones vigentes, le corresponda salario mensual, se le abonará en cuantía fija, cualquiera que sea el mes que se devengue, y a aquellos otros que de acuerdo con tales disposiciones les corresponda salario diario, se les abonará en cuantía variable y a prorrata según el número de días naturales del mes en que se devengue.

Cada nivel salarial se aplicará al personal que ostente alguno de los Grupos Profesionales relacionados junto al nivel respectivo en el Anexo I.

Tal salario se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, nocturnidad y horas extraordinarias.

Artículo 27.- Incremento salarial

Para el año 2.024, se pacta un incremento del 3 por cien sobre las tablas salariales a fecha 1 de enero de 2.024 a los únicos efectos de base de cálculo para las tablas salariales del año 2.025 sin que proceda por tanto el abono de atrasos por este incremento.

Para el año 2.025, se pacta un incremento salario del 3 por cien sobre las tablas salariales del año 2.024.

Artículo 28.- Actualización salarial

Finalizado el 2.025, si el IPC de diciembre de 2.025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo de un 1% con efectos de 1 de enero de 2.026 sin que genere ningún tipo de atrasos correspondientes al año 2.025 y que generara las tablas salariales a 1 de enero de 2.026 que serán la base de la negociación del citado ejercicio.



**Artículo 29.-Abono de atrasos**

Se acuerda para el año 2.024, el abono de una paga única de convenio, por importe de 500 euros proporcional a la jornada y el tiempo de trabajo efectivo en ese año, a abonar dentro del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP. Esta paga tiene carácter compensatorio y no consolidable. Esta paga se abonará en el único caso de que las personas trabajadoras hayan percibido cantidades inferiores a las previstas para el citado ejercicio, pudiendo compensarse para el abono de esta paga, las cantidades percibidas a cuenta de convenio o por conceptos compensables o absorbibles.

El abono de las diferencias de convenio desde 1 de enero de 2.025 hasta la fecha de publicación del mismo, podrá efectuarse en un plazo de DOS MESES a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, siendo estas las únicas diferencias devengadas en toda la vigencia del convenio

Artículo 30.-Plus de transporte

Se establece un Plus de Transporte, en cuantía fija e igual para cualquiera que sea la Categoría Profesional, de 2,59 €/día para el año 2.024 y de 2,67 €/día para el año 2.025. Esta cantidad se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 31.-Gratificaciones extraordinarias

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a percibir tres Gratificaciones Extraordinarias: una el 30 de junio, otra el 12 de octubre y otra el 20 de diciembre, del salario base y antigüedad.

Artículo 32.-Antigüedad

El complemento personal de Antigüedad se aplicará sobre el Salario Base correspondiente al salario para la categoría profesional de Camarero en el convenio del año 1.995, con independencia del Grupo Profesional de la persona trabajadora afectada, y consistirá en las siguientes cantidades mensuales:

- Un 3% al cumplirse tres años: 15'54 €
- Un 8% al cumplirse seis años: 41'43 €
- Un 16% al cumplirse nueve años: 82'87 €
- Un 25% al cumplirse quince años: 129'48 €
- Un 35% al cumplirse veinte años: 181'27 €

No obstante, a quien a fecha 1 de enero de 1995 viniera percibiendo como Complemento de Antigüedad una cantidad mayor que la indicada anteriormente, la mantendrá invariable hasta la finalización de la relación laboral.

Artículo 33.-Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la supresión de las Horas Extraordinarias Habituales.

Respecto a las restantes horas extraordinarias no habituales, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducirlas al mínimo indispensable, quedando establecida la cuantía correspondiente de 11,91 €/hora para el año 2.024 y 12,27





€/hora para el año 2.025, independientemente de cuál sea la categoría profesional de la persona trabajadora.

Artículo 34.-Nocturnidad

La nocturnidad es un complemento económico que corresponde cobrar al personal que toda o parte de su jornada esté comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana.

Este complemento será del 30% del Salario Hora diurna de la persona trabajadora, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

Hora nocturna = Salario hora diurna x 30%.

Artículo 35.-Plus salarial de domingos y festivos

El personal afectado por el presente convenio que preste servicio trabajando en domingos o festivos, es decir de las 00:00 horas a las 24:00 horas de cada domingo o festivo, percibirán por cada hora trabajada durante el año 2.024 el importe de 0,43 € y de 0,44 € durante el año 2.025. El percibo de este plus se realizará a mes vencido.

Este plus no sustituye el derecho de la persona trabajadora al descanso semanal ni al derecho al disfrute de los días festivos que se trabaje.

Artículo 36.-Desplazamientos

En el supuesto de que se presten servicios esporádicamente fuera de la localidad del centro de trabajo, la empresa proporcionará a la persona trabajadora la Manutención y Alojamiento, y en su defecto le abonará durante los años 2.024 y 2.025 las siguientes cantidades:

Año 2.024

16,16 € al día en concepto de media dieta

42,92 € al día en concepto de dieta entera

Año 2.025

16,64 € al día en concepto de media dieta

44,21 € al día en concepto de dieta entera

Artículo 37.-Traslados

Cuando notificada por el empresario a la persona trabajadora la decisión de trasladarle a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, y aquel optara por dicho traslado, percibirá como compensación por gastos una mensualidad íntegra de la media de las 3 nóminas anteriores a dicho traslado, excluyendo de las mencionadas nóminas las cantidades, si las hubiera, en concepto de horas extraordinarias. En el caso de que la empresa abone mensualmente las pagas extraordinarias, éstas se incluirán dentro del cálculo, en el supuesto de que no tenga familiares a sus expensas, o dos mensualidades en el caso de que sí los tenga. Así mismo, la empresa facilitará alojamiento y en su defecto o cuando la persona trabajadora viniera habitualmente disfrutando la vivienda familiar a su cargo, le compensará en metálico la diferencia resultante en su caso entre la renta real o imputada de la





vivienda que venda en la localidad de procedencia y la correspondiente a otra, de características similares a aquella, en la localidad de destino.

Artículo 38.-Plus de Fidelidad

El personal que lleve al menos 12 años en la empresa, al cumplir los 60 años, percibirán de la misma, un plus que durante el año 2.025 queda fijado en 76,97 €.

Este plus se percibirá desde el mes en que el trabajador/a cumpla los 60 años hasta el mes que cumpla los 65 años, siempre que permanezca en la empresa, no consolidándose esta cantidad una vez cumplidos los 65 años.

Este plus tendrá carácter salarial, y se revalorizará cada año en base al IPC real del año anterior.

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.-Faltas y Sanciones

Con carácter general se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII «Régimen Disciplinario Laboral» del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Las empresas comunicarán a la Representación Legal de la plantilla, a la vez que se comunican a los/as trabajadores/as interesados/as, todas aquellas sanciones que se impongan, salvo en los casos de faltas de carácter leve.

CAPÍTULO IX - DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.-Garantías y derechos sindicales

El cómputo de las horas a las que se refiere el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, será anual, pudiéndose acumular de un mes a otro y entre delegados/as.

CAPÍTULO X - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 41.-Inaplicación de las condiciones del Convenio

Las empresas que pretendan no aplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo.

En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados/as de personal, la negociación será competencia de la representación legal de la plantilla, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista Representación Legal de los Trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a invitar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos en el sector,





legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso, la plantilla podrá contar con asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y la Representación de los Trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Asimismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO XI -SALUD LABORAL

Artículo 42.-Seguridad y salud laboral

Las empresas garantizarán a la plantilla la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos laborales inherentes a su trabajo. Los servicios sanitarios de las empresas realizarán revisiones periódicas y gratuitas a todo el personal, en función de lo establecido en la normativa de salud laboral o cuando lo exijan los posibles riesgos de cada puesto de trabajo.

Artículo 43.-Riesgo durante el embarazo

La prestación económica a percibir por la trabajadora por riesgo durante el embarazo, se regulará por lo establecido en el artículo 33 del R.D. 295/2009, de 6 de marzo, que dice así: «La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 34».

Artículo 44.-Salud maternal

La protección de la maternidad se regulará por lo establecido en el Art.26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales que dice:





«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o el hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores





de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 45.- Acoso moral o sexual

Se estará a lo establecido en el ALEH, con las modificaciones que ha introducido el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

CAPÍTULO XII -IGUALDAD

Artículo 46.-Plan de igualdad

Se estará a lo dispuesto en el ALEH, con las modificaciones que ha introducido el RDL 6/2019, de 1 de marzo, en relación con este tema, en su caso.

Si como consecuencia de lo establecido en el ALEH, con las modificaciones que ha introducido el RDL 6/2019, fuera necesario, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial se constituirá en Comisión del Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar lo que corresponda para su aplicación en el sector.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará mismo con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores o en su defecto con los sindicatos mayoritarios en el sector si no hubiera representación legal de los trabajadores.

Artículo 47.-Violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Por decisión de la trabajadora que sea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad el derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Las/os trabajadoras/es víctimas de la violencia de género, dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales o servicios de salud.



**Artículo 48.-Riesgo por Embarazo.**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo por embarazo cuando así lo determinen los servicios de salud.

En el momento en que la trabajadora comunique a la empresa que está embarazada, la empresa tendrá la obligación de informarle del procedimiento a seguir para la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo por embarazo.

CAPITULO XIII –PROTOCOLO LGTBI.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Artículo 49. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Artículo 50. Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 51. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 52. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:





- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 53. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 54- Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Artículo 55. Definiciones.

Orientación sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual.





Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y auto-define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBI.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Lgtbifobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.





Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e intersecciones.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio.

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error.

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.





Artículo 56. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta en el anexo IV un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA-Compensación y absorción.

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance, en cómputo global, por las que puedan establecerse en el futuro mediante Disposiciones Legales. Las mejoras concedidas con anterioridad al mismo por las empresas, quedan absorbidas, asimismo en cómputo global y hasta donde alcance, por el presente Convenio.

SEGUNDA-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose «ad personam».

TERCERA - Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Nacional para el Sector de Hostelería y demás disposiciones aplicables.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA - Convenio Regional de Hostelería de Aragón

La representación empresarial manifiesta el compromiso de estudiar, a la finalización de la vigencia del presente convenio, la posible participación de Teruel en la negociación de un convenio para el sector de Hostelería de ámbito Regional de Aragón, que debería respetar, en todo caso, la regulación específica que en materias diversas pudiera contener el convenio provincial de Teruel.

SEGUNDA - Contratos a tiempo parcial

La representación empresarial y sindical manifiestan el compromiso de estudiar, a la finalización de la vigencia del presente convenio, la posible implantación de la jornada intensiva en los contratos a tiempo parcial de jornada inferior a 4 horas diarias.

ANEXO 1

Clasificación profesional

GRUPO PRIMERO: Titulado/a Superior, Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Restaurante o Sala, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Administración, Segundo Jefe de Recepción, Gobernanta, Sub-gobernanta, Jefe Comercial, Primer/a Conserje, Segundo/a Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Catering, Jefe/a de Operaciones de





Catering, Jefe/a de Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Responsable de Servicio, Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala, Médico/a.

GRUPO SEGUNDO: Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de Sector, Administrativo/a, Recepcionista, Cocinero/a, Camarero/a, Conserje, Relaciones Públicas, Comercial, Jefe/a de Partida, Repostero/a, Encargado/a de Economato, Barman, Sumiller, Jefe/a de Sala de Catering, Supervisor/a de Catering o Colectividad, Encargado/a General, Encargado/a de Sección de Pisos y Limpieza, Encargado/a de Mantenimiento y Servicios, Jefe/a de Equipo, Conductor/a de Catering, Técnico/a de Servicios (Dietista, A.T.S. y Fisioterapeuta y otros titulados/as en ciencias de la salud).

GRUPO TERCERO: Ayudante de Cocina y Catering, Preparador/a o Montador/a de Catering, Conductor/a de Equipo de Catering Ayudante de Camarero/a, Camarero/a de Pisos, Ayudante/a de Economato, Ayudante de Recepción y Consejería, Ayudante Administrativo, Telefonista, Especialista en Mantenimiento y Servicios, Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering, Especialista de servicios (Socorrista, Especialista de primeros auxilios, animador/a turístico de tiempo libre, Monitor/a deportivo, Pinchadiscos, Discjockey, Masajista, Quiromasajista, Esteticista, Especialista termal o de balneario, Hidroterapeuta, Especialista de atención al cliente y Bañero).

GRUPO CUARTO: Auxiliar de Recepción y Consejería, Monitor/a Cuidador de Colectividades: de comedor o de áreas de entretenimiento y de autobús, Auxiliar de Pisos y Limpieza, Auxiliar de Cocina y Catering, Auxiliar de Colectividades y Auxiliar de Mantenimiento y Servicios, Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

ANEXO I

Tablas Salariales para los años 2024 y 2025

Año 2024

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES
Grupo primero:	1103,75 euros
Grupo segundo:	1053,20 euros
Grupo tercero:	1010,09 euros
Grupo cuarto:	962,63 euros
Contrato formación	855,10 euros

Año 2025

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES
Grupo primero:	1136,86 euros
Grupo segundo:	1084,80 euros
Grupo tercero:	1040,39 euros
Grupo cuarto:	991,51 euros
Contrato formación 1º año:	880,76 euros

Todas las personas afectadas por este convenio colectivo, tienen derecho a percibir, en cómputo anual y por todos los conceptos salariales, la cantidad fijada en el SMI para cada uno de los años de vigencia del convenio.



**ANEXO II**

Comunicación mensual de las horas de trabajo realizadas

D/Dª ... , trabajador/a de la Empresa ... , ha efectuado un número de ... horas ordinarias en el mes de .. , lo cual suma desde el 1 de enero de ... un total de ... horas.

La jornada de trabajo anual del año en curso es de ... •

ANEXO III

Modelo de recibo de finiquito

D/Dª ... , que he trabajado en la empresa ... desde ... hasta ... , con la Categoría Profesional de ... , declaro que he recibido de ésta la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así liquidado e indemnizado, 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.

Teruel, a ... de ... de ...

El/la trabajador/a usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Fecha de expedición: SELLO





ADMINISTRACIÓN LOCAL

Municipios

VILLARLUENGO

Núm. 2026-3054

Cumplidos los trámites legales y reglamentarios, el Pleno del Ayuntamiento de VILLARLUENGO ha aprobado definitivamente el Presupuesto anual para el ejercicio de 2026, cuyo texto resumido es el siguiente:

ESTADO DE GASTOS

<u>Capítulo</u>	<u>CONCEPTOS</u>	<u>EUROS</u>
1	Gastos de personal	73.000,00
II	Gastos de bienes corrientes	
	y servicios	149.661,02
III	Gastos financieros	3.900,00
IV	Transferencias corrientes.	8.000,00
V	Fondo de Contingencia	0,00
VI	Inversiones reales	65.488,98
VII	Transferencias de capital.	0,00
VIII	Activos financieros	0,00
IX	Pasivos financieros	16.000,00
<u>SUMA DEL ESTADO DE GASTOS</u>		316.050,00

ESTADO DE INGRESOS

<u>Capítulo</u>	<u>CONCEPTOS</u>	<u>EUROS</u>
I	Impuestos directos	94.000,00
II	Impuestos indirectos	600,00
III	Tasas y otros ingresos	43.000,00
IV	Transferencias corrientes..	107.400,00
V	Ingresos patrimoniales	33.460,00
VI	Enajenación de inversiones reales	0,00
VII	Transferencias de capital...	37.590,00
VIII	Activos financieros	
IX	Pasivos financieros	
<u>SUMA EL ESTADO DE INGRESOS</u>		316.050,00





Plantilla de Personal de AYUNTAMIENTO DE VILLARLUENGO que contiene el presupuesto de 2026

- M) Funcionario de Carrera:
1 Secretaria - Intervención Agrupado con Ayuntamiento de Pitarque.
- B) Personal Laboral Temporal:
1.- Limpiadora
1.- Peón de servicios múltiples

Resumen

Total Funcionarios Carrera: 1

Total Personal Laboral Temporal: 2

Los interesados legítimos podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante esta jurisdicción, en el plazo de dos meses, desde el día siguiente al de la última publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Villarluengo, a fecha de firma electrónica.





VALJUNQUERA

Núm. 2026-3062

El expediente número 2 de Modificación Presupuestaria del AYUNTAMIENTO DE VALJUNQUERA para el ejercicio 2026 queda aprobado definitivamente con fecha 17 de octubre de 2026 en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha Modificación del Presupuesto resumida por Capítulos.

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

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	35.303,43
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	9.425,67
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	11.645,34
6	INVERSIONES REALES	33.259,38
Total Aumentos		89.633,82

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

Disminución de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
6	INVERSIONES REALES	-1.070,00
Total Disminuciones		-1.070,00

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

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	874,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	29.566,11
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	58.123,71
Total Aumentos		88.563,82

Contra la aprobación definitiva de la Modificación Presupuestaria podrá interponerse directamente recurso Contencioso – Administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Valjunquera, a 17 de octubre de 2026.- La Alcalde D. Susana Traver Piquer.- Documento firmado electrónicamente.



**CASTELSERÁS****Núm. 2026-3064****TASA POR SERVICIO DE SUMINISTRO DE AGUA POTABLE A DOMICILIO, ALCANTARILLADO Y BASURAS, TERCER TRIMESTRE DE 2026.**

Notificación Colectiva, Anuncio de Exposición Pública y Periodo Voluntario de Cobranza correspondiente al TERCER TRIMESTRE DE 2026.

Por resolución de la Alcaldía de fecha 19 de octubre de 2026, se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del Padrón de la Tasa por Servicio de Suministro de Agua Potable, Alcantarillado y Basuras correspondiente al TERCER TRIMESTRE DE 2026 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo voluntario de cobranza.

Plazo de ingreso: De acuerdo con la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Servicio de Suministro de Agua Potable a Domicilio, Alcantarillado y Basuras el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses naturales, contados a partir de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Lugar y forma de pago: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del periodo de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago.

Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Procedimiento de apremio: Transcurrido el periodo voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso, en vía de apremio se exigirá un recargo del 20 % del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Régimen de recursos: La Tasa Municipal por Suministro de Agua, Alcantarillado y Basuras, podrá ser recurrida mediante Recurso de reposición a interponer ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula.





Contra su desestimación expresa o presunta, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo de Teruel, en el plazo de dos meses desde el día

siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto.

Castelserás, a 19 de octubre de 2026.- El Alcalde D. Santiago Anglés Ariño.- Documento firmado electrónicamente.





FUENTES CLARAS

Núm. 2026-3066

El expediente 6 de Modificación Presupuestaria del AYUNTAMIENTO DE FUENTES CLARAS para el ejercicio 2026 queda aprobado definitivamente con fecha 19 de octubre de 2026 en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha Modificación del Presupuesto resumida por Capítulos.

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

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	42.432,39
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	112.000,00
3	GASTOS FINANCIEROS	150,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	67.835,59
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		222.417,98

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

Disminuciones de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Disminuciones		0.00





Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	119.482,92
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	86.135,06
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		222.417,98

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

Contra la aprobación definitiva de la Modificación Presupuestaria podrá interponerse directamente recurso Contencioso – Administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Fuentes Claras, a 19 de octubre de 2026.- El Alcalde D. Diego Hernández Bernal.- Documento firmado electrónicamente.





HIJAR

Núm. 2026-3067

Resolución de Alcaldía nº 405 de fecha 19 de octubre de 2026, del Ayuntamiento de Híjar por la que se aprueban las bases para la convocatoria para proveer mediante concurso - oposición, una plaza de Responsable de Brigada de obras y servicios de aguas, en la Plantilla personal de Funcionario del Ayuntamiento de Híjar.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía nº 405 de fecha 19 de octubre de 2026, las bases para la convocatoria para proveer mediante concurso - oposición, una plaza de responsable brigada de obras y servicios de aguas, en la Plantilla de Personal Funcionario del Ayuntamiento de Híjar, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Se adjunta texto íntegro de las bases reguladoras que se regirán en la convocatoria:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA PROVEER. MEDIANTE CONCURSO - OPOSICIÓN, UNA PLAZA DE RESPONSABLE DE BRIGADA DE OBRAS Y SERVICIOS DE AGUAS, EN LA PLANTILLA DE FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE HIJAR.

PRIMERA. - Objeto de la Convocatoria

De conformidad con la Oferta de Empleo Público aprobada por Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento, de 30 de junio de 2023, publicada en el Boletín Oficial de Aragón de 11 de Julio de 2023, es objeto de la presente convocatoria la provisión, en régimen de personal funcionario, de una plaza de Responsable de Brigada de Obras y Servicios de Aguas, mediante concurso - oposición, con las siguientes características:

Denominación de la plaza	Responsable brigada de obras y servicios de aguas
Número de puesto RPT	0501
Régimen	Personal funcionario
Unidad/Área	Administración especial / Servicios especiales / Personal de oficios.
Categoría profesional Nivel	C2 16
Titulación exigible	Título en Graduado Educación Secundaria Obligatoria (ESO), FP de primer grado o equivalente.
Sistema selectivo	Concurso-Oposición





Nº de vacantes	1
Jornada	Completa
Funciones (conforme RPT Ayuntamiento de Híjar)	-Organizar, distribuir, coordinar y supervisar los trabajos encomendados al personal de la brigada bajo su dependencia, asignando tareas, estableciendo prioridades e indicando los procedimientos, medios materiales, y recursos necesarios para su correcta ejecución. -Responsabilizarse de la seguridad, higiene y organización, ordenando la utilización de los medios de protección e instando la utilización de medidas disciplinarias para aquellos que hicieran caso omiso. -Llevar a cabo la programación y el control de calendarios, horarios, acomodo en vestuarios, transporte, permanencia en trabajos, rendimiento, etc. -Coordinar, organizar y supervisar las actuaciones relacionadas con el Servicio de Aguas, garantizando el correcto funcionamiento, mantenimiento y conservación de redes. -Organizar, realizar y dirigir las tareas de mantenimiento, conservación, reparación y mejora de las instalaciones, edificios y demás bienes de titularidad municipal, así como de los espacios públicos del municipio. -Montaje de Instalaciones de infraestructuras -Organizar, realizar las actuaciones correspondientes al servicio municipal de cementerio, garantizando su correcto funcionamiento y mantenimiento. -Llevar el control, inventario, clasificación y custodia de materiales, herramientas, maquinaria, proponiendo las reposiciones, adquisiciones y recambios necesarios para asegurar la continuidad de los trabajos. -Elaboración de solicitud de pedidos de material y





	herramientas -Inspeccionar el trabajo realizado.
Convenio de aplicación	Acuerdo personal Ayuntamiento de Híjar. Convenio Laboral Ayuntamiento de Híjar.

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

SEGUNDA. - Condiciones de Admisión de los aspirantes

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

- A) Tener la nacionalidad española o la de cualquier Estado miembro de la Unión Europea o ser persona extranjera con residencia legal en España, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- B) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa o de aquella otra que pueda establecerse por Ley.
- C) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- D) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatuarios de las Comunidades Autónomas, ni tener inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente ni haber sometido sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.
- E) Estar en posesión del Título en Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), FP de primer grado o equivalente o cumplir las condiciones de obtenerlo, en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias. La titulación se acreditará mediante la expedición de los títulos correspondientes por la autoridad académica competente. En el caso de equivalencia de títulos corresponderá a la persona interesada la acreditación de la homologación correspondiente. Asimismo, en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación.





F) Estar en posesión del permiso de conducir clase B.

G) Haber abonado en concepto de tasa por participación en procesos de selección de personal convocados por el Ayuntamiento de Híjar y sus organismos autónomos, la cantidad de 10 euros. El pago de la Tasa deberá realizarse mediante ingreso o transferencia bancaria en las siguientes cuentas: IBERCAJA en el número de cuenta: ES05 2085 5373 63 0330009248, CAJA RURAL en el número de cuenta ES25 3080 0005 66 1000292324, BANCO SANTANDER en el número de cuenta ES13 0049 2451 16 1610004060. Las personas aspirantes deberán indicar en el justificante bancario su nombre y apellidos, así como la denominación del proceso selectivo en que participan.

TERCERA. - Forma y Plazo de Presentación de las Instancias

3.1. Las instancias solicitando tomar parte del proceso selectivo se dirigirán a la Alcaldía del Ayuntamiento, pudiéndose utilizar la instancia modelo que figura como Anexo I en las presentes bases, presentándose en el Registro General de Entrada o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

3.2 Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento. Igualmente, quedará a disposición de los interesados en la sede electrónica del Ayuntamiento de Híjar.

3.3 En las instancias se manifestará de forma expresa que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en estas bases, debiendo acreditarlos posteriormente en el caso de superar el procedimiento selectivo y previo a la toma de posesión o suscripción del contrato laboral correspondiente.

3.4 Los aspirantes deberán aportar junto a la solicitud:

a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, los aspirantes de nacionalidad española, los de otros Estados, fotocopia del documento de acredite su nacionalidad.

b) Fotocopia de la titulación exigida o certificación académica que acredite tener cursados y aprobados los estudios completos, así como abonados los derechos para la expedición del título.

c) Fotocopia del permiso de conducir tipo B.

d) Fotocopia de los documentos acreditativos para su valoración en la fase de concurso.

e) Informe de Vida laboral actualizado.

f) Justificante de haber efectuado el pago de la tasa por derechos de participación en los procesos de selección de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por derechos de participación en procesos de





selección de personal convocados por el Ayuntamiento de Híjar y sus organismos autónomos.

El no abono o abono parcial de los derechos de participación en el proceso de selección determinará la exclusión de las personas aspirantes sin poder subsanarse tal incidencia.

No se tendrán en consideración otros méritos diferentes a los presentados con la solicitud y debidamente registrados.

3.5 Los datos personales facilitados por los aspirantes serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo. El Ayuntamiento de Híjar será el responsable del tratamiento de estos datos.

Los datos serán conservados durante el plazo de tiempo que esté vigente el expediente administrativo o, en su caso, por el tiempo de resolución de un procedimiento contencioso administrativo derivado. No obstante, los datos podrán ser conservados, en su caso, con fines de archivo de interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos.

Los datos no serán cedidos a terceros, salvo que sean comunicados a las entidades públicas o privadas, a las cuales sea necesario u obligatorio ceder éstos para poder gestionar su solicitud, así como en los supuestos previstos, según Ley.

Las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de Acceso, Rectificación, Supresión, Limitación o, en su caso, Oposición. A estos efectos, deberán presentar un escrito en el Registro de Entrada del Ayuntamiento o, en su caso, al Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento.

CUARTA. - Admisión de aspirantes.

4.1 Finalizado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia de la Corporación dictará resolución, en el plazo máximo de dos meses, aprobando la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en la sede electrónica y en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

4.2 En dicha Resolución constará el nombre y los apellidos de las personas aspirantes admitidas y excluidas y, en su caso, el motivo de la exclusión, concediéndose un plazo de 5 días hábiles para que puedan formular reclamaciones o subsanar aquellos defectos que hayan motivado la exclusión. Asimismo, se incluirá la composición del Tribunal de Selección a efectos de poder instar su recusación en los términos previstos legalmente.

4.3 Transcurrido el plazo de subsanación, la Alcaldía resolverá las reclamaciones si las hubiese y aprobará la lista definitiva de admitidos, en caso de no formularse alegaciones, devengará automáticamente la lista provisional en definitiva. En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse la fase de oposición.

4.4 A efectos de la admisión de aspirantes, se entenderán como no subsanables:

- La presentación de la solicitud fuera de plazo.





- No hacer constar en la instancia que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos de capacidad expuestos en las bases.
- La falta de pago en plazo de la tasa por derechos de examen
- La aportación de los documentos acreditativos de los méritos alegados en el concurso.
- No obstante, los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a instancia de las personas interesadas.

QUINTO. - Tribunal de Selección

5.1 La composición del Tribunal se ajustará a lo establecido en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5.2 De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, el Tribunal Calificador, se constituirá atendiendo a los principios de imparcialidad, profesionalidad, especialidad, en función de la disponibilidad de recursos, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

5.3 El Tribunal estará integrado por cinco componentes, nombrados por la Alcaldía de la Corporación.

5.4 El órgano de selección estará compuesto exclusivamente por personal funcionario de carrera, salvo que se trate de seleccionar personal laboral, en cuyo caso podrá estar compuesto además por personal laboral fijo. Todos sus miembros deberán contar con un nivel de titulación igual o superior al exigido a los aspirantes. En la configuración del Tribunal se cumplirá con los principios de especialidad y profesionalidad.

5.5 El Tribunal podrá solicitar asesores especialistas y ayudantes, que estarán siempre bajo su dirección y control directos, para aquellas pruebas que lo requieran, limitándose al ejercicio de sus especialidades técnicas en base a las cuales colaborarán con el Tribunal con voz, pero sin voto. Su nombramiento deberá hacerse público junto con el del órgano técnico de selección.

5.6 Tanto los miembros del tribunal como los asesores especialistas y ayudantes están sometidos al régimen de abstención y recusación establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.7 El Tribunal de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de la mitad al menos de sus integrantes titulares o suplentes, indistintamente y en todo caso tendrán que contar con la presencia de quien lo presida y de su secretario/a o, en su caso, quienes lo sustituyan. Así mismo estarán facultados para resolver las cuestiones que puedan suscitarse durante el desarrollo del proceso de selección, en todo el no previsto en las presentes bases, así como para la adecuada interpretación de éstas.

5.8 Los acuerdos que tenga que adoptar el tribunal se adoptará por mayoría de asistentes.





5.9 Las resoluciones del tribunal de selección vinculan a la administración municipal, que solo podrá revisarlas por el procedimiento establecido en los artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

5.10 Los actos del tribunal podrán ser recurridos en alzada ante la Alcaldía de la Corporación, en el plazo de un mes a contar desde que estas se hicieran públicas, de acuerdo con el artículo 121 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

SEXTO. – Procedimiento de selección.

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

6.2 Fase de oposición. (máximo 60 puntos)

Esta fase se realizará de manera previa a la del concurso y consistirá en la realización de dos pruebas de aptitud en relación a las labores a desarrollar, tendrá carácter eliminatorio por lo que, en caso de no ser superado el primer ejercicio teórico, no se procederá a la valoración de la prueba práctica y tendrá por objeto conocer las aptitudes de quienes sean aspirantes para el desarrollo de las funciones propias de los puestos de trabajo a los que se aspira.

PRIMER EJERCICIO:

Ejercicio teórico: consistirá en la realización de un test de 30 preguntas, con 4 respuestas alternativas, siendo solo una de ellas correcta, que versaran sobre los Bloques I y II de acuerdo con el temario que se indica en el anexo II de las presentes bases, en un tiempo máximo de 30 minutos. Las respuestas correctas se valorarán con 1 punto y no se penalizarán las respuestas incorrectas.

La calificación de esta fase será de un máximo de 30 puntos, siendo la misma eliminatoria, no superándola los aspirantes que obtengan una puntuación inferior a 15 puntos.

SEGUNDO EJERCICIO:

Ejercicio práctico: consistirá en la resolución de uno o varios supuestos prácticos. La prueba tiene por finalidad valorar la capacidad del aspirante a aplicar los conocimientos teóricos a situaciones reales del trabajo diario, en materia de obras, mantenimiento y servicios de agua. (Bloques III y IV de acuerdo con el temario que se indica en el anexo II de las presentes bases).

La calificación de esta fase será de un máximo de 30 puntos, siendo la misma eliminatoria, no superándola los aspirantes que obtengan una puntuación inferior a 15 puntos.

La puntuación se repartirá tal como se indica a continuación:

- a) Comprensión del supuesto: Identificación correcta del problema planteado, lectura comprensiva y enfoque lógico.
- b) Procedimiento y razonamiento técnico: Capacidad para describir los pasos, materiales, herramientas y medidas de seguridad necesarias.





- c) Exactitud y coherencia de cálculos o estimaciones: Valoración correcta de materiales, medidas, tiempo o costes aproximados (tolerancia razonable).
- d) Organización del trabajo y criterios de seguridad: Orden lógico de ejecución, prevención de riesgos laborales, señalización y buenas prácticas.
- e) Presentación y claridad de la respuesta: Claridad en la exposición, legibilidad, orden y coherencia de las ideas expuestas.
- f) Aplicación práctica: Soluciones realistas y aplicables a las condiciones propias de un ayuntamiento con el de Híjar.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los aspirantes para que acrediten su personalidad. Para ello, los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

En las presentes pruebas serán admitidas las personas discapacitadas en igualdad de condiciones que los demás aspirantes.

Quienes concurren al presente procedimiento selectivo con alguna discapacidad reconocida deberán presentar la correspondiente certificación expedida por la Administración competente que acredite tal condición, así como su capacidad para desempeñar las tareas correspondientes a las plazas objeto de la presente convocatoria.

El tribunal establecerá, para las personas con discapacidad que así lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempo y medios para la realización de prueba que garanticen la igualdad de condiciones. A tal efecto los interesados deberán presentar la petición correspondiente en la solicitud de participación en la convocatoria.

Una vez concluida la valoración de la fase de oposición, el tribunal publicará en el tablón de anuncios y en la web/sede electrónica del Ayuntamiento de Híjar, la lista provisional de puntuaciones obtenidas por los aspirantes.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de tres días hábiles a contar desde la publicación de la lista provisional de puntuaciones para realizar las reclamaciones oportunas o solicitar la revisión de su puntuación ante el Tribunal.

El Tribunal en el plazo máximo de cinco días hábiles resolverá las reclamaciones presentadas, haciendo publica seguidamente en el tablón de anuncios y web/sede electrónica del Ayuntamiento la lista definitiva de aspirantes aprobados por orden de puntuación.

6.3 Fase de Concurso. Baremación de méritos. (máximo 40 puntos)

Los méritos alegados y posteriormente acreditados por los/as aspirantes, se valorarán hasta un máximo de 40 puntos, conforme con los siguientes criterios que atienden a la especialidad de las funciones asociadas al puesto de trabajo:





a) Experiencia Profesional, se valorará hasta un máximo de 25 puntos, conforme a las siguientes reglas:

- Por cada mes completo de servicios prestados como Responsable de Brigada de Obra y servicios de agua o similar denominación, con desempeño de funciones similares a las del puesto al que se desea acceder realizadas en cualquier Administración Local: 0,75 puntos por mes trabajado.

- Por cada mes completo de servicios prestados como Responsable de Brigada de Obra y servicios de agua o similar denominación, con desempeño de funciones similares a las del puesto al que se desea acceder realizadas en cualquier Administración Autonómica o de Estado: 0,25 puntos por mes trabajado.

Los servicios prestados se acreditarán mediante certificado emitido por la administración contratante o documento que acredite que las funciones realizadas guarden similitud con el contenido técnico y especialización de la plaza convocada. No se admitirán certificados genéricos que no precisen si el puesto guarda o no similitud con el de la plaza convocada.

No se valorará la experiencia profesional que no resulte suficientemente acreditada a través de los anteriores medios documentales (Certificado de Servicios Prestados).

En los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial, aquellos que superen el cincuenta por cien de la jornada se computarán como jornada completa y los que sean iguales o inferiores al cincuenta por cien de la jornada se computarán como media jornada.

Los servicios prestados se valorarán por meses, a estos efectos se sumarán de forma independiente en días todos los períodos correspondientes, dividiéndose el resultado por treinta, computándose como mes completo las fracciones igual o superiores a 15 días, despreciándose el resultado final aquellas que sean inferiores a 15 días.

b) Méritos académicos y formación, se valorarán hasta un máximo de 15 puntos, conforme a las siguientes reglas:

- Por estar en posesión de algunos de los siguientes títulos:
(Máximo 3 puntos)

- Formación Profesional Media: 1 punto
- Certificado de Profesionalidad (en alguna de las familias relacionadas con las funciones del puesto de trabajo): 2 puntos

- Por disponer de titulación/ formación en las materias relacionadas con las funciones del puesto de trabajo vinculada a la plaza objeto de la convocatoria, así como aquellos cursos relativos a la adquisición de competencias, habilidades y actitudes transversales, impartida por centros públicos o privados, hasta un máximo de 12 puntos, con el siguiente baremo:

*0,10 puntos por cada hora de curso realizado.

Se considerarán materias transversales aquellas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, igualdad, administración electrónica, atención al público,





protección de datos, informática, calidad, medio ambiente, emergencias y otras de carácter general aplicables al ámbito de la administración pública.

SÉPTIMA. - Calificación final del proceso selectivo

7.1 La calificación final del proceso selectivo será el resultante de la suma final de la calificación otorgada por el órgano de selección a los/las aspirantes sin que en ningún caso pueda ser superior a 100 puntos.

7.2 En el supuesto de empate en la puntuación final obtenida entre dos o más aspirantes, el orden de prelación se determinará aplicando, sucesivamente, los siguientes criterios:

1. Tendrá preferencia la persona aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la fase de concurso.
2. Si persiste el empate, tendrá preferencia quien hubiera obtenido mayor puntuación en el segundo ejercicio de la fase de oposición.
3. De mantenerse el empate, el Tribunal realizará una entrevista a las personas aspirantes afectadas, con el fin de determinar el orden de prelación conforme a los criterios siguientes: La entrevista será puntuada con un máximo de 1 punto versará sobre la exposición de los trabajos desempeñados y alegados como experiencia, pudiendo el Tribunal pedir referencias a los empleadores de los puestos que se presenten como experiencia en la valoración de méritos (0,25 puntos). De igual forma, se valorará la capacidad del postulante para la organización del trabajo (0,25 puntos), establecimiento de prioridades y toma de decisiones en situaciones que se le planteen por el tribunal (0,50 puntos).
4. Si, tras la entrevista, persiste el empate, este se resolverá mediante sorteo público realizado por el Tribunal, dejando constancia del mismo en el acta correspondiente.

OCTAVA. - Relación de aspirantes aprobados

8.1 Finalizado el proceso de selección, el Tribunal de Selección hará pública la relación provisional de aspirantes por orden de puntuación alcanzado en la sede electrónica y en el tablón de edictos del Ayuntamiento, especificando sucintamente, en su caso, la causa o causas por las que un determinado mérito no ha sido, en su caso, objeto de puntuación. En dicho Anuncio el Tribunal de Selección podrá requerir la subsanación de los defectos u omisiones que haya detectado.

8.2 Contra esta valoración inicial no cabrá la interposición de recurso alguno, si bien los/las aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles siguientes al de dicha publicación para formular alegaciones, dirigir reclamación o solicitudes de subsanación de documentos alegados específicamente en la instancia de participación pero que finalmente no hubieran podido aportarse por demora de los servicios públicos en su expedición, siempre que pueda deducirse esta circunstancia.

Resueltas por el tribunal dichas alegaciones, reclamaciones o solicitudes de subsanación, este procederá a la publicación de la relación definitiva de la





puntuación obtenida por los aspirantes y, en caso de empate, la convocatoria para la realización de la entrevista personal señalando día, hora y lugar en el que deben comparecer los aspirantes que se encuentren en situación de empate.

Realizadas las entrevistas se publicará únicamente el resultado de la misma y se elevará a la Alcaldía de la Corporación la lista definitiva con la correspondiente propuesta de nombramiento.

8.3 El Tribunal no podrá declarar que han aprobado un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados o cuando de la documentación aportada por ellos se deduzca que no cumplen los requisitos exigidos, la Alcaldía, sin necesidad de una nueva propuesta del Tribunal, resolverá la adjudicación de las plazas correspondientes a los siguientes aspirantes por orden de puntuación.

Los aspirantes propuestos por el tribunal para la adjudicación de las plazas, por orden de puntuación, elegirán la vacante por la que optan entre las cuatro descritas en el apartado primero de estas bases.

8.4 Las personas que no superen el proceso selectivo, se incluirán en una bolsa de empleo para la cobertura de vacantes y sustituciones transitorias que eventualmente se puedan producir en el puesto.

NOVENA- Aportación de documentos

9.1 En el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hiciera pública la lista definitiva de aspirantes aprobados/as, los/as aspirantes propuestos/as aportarán los documentos que a continuación se relacionan siempre que no obren en poder de la Administración o que no se hubiese permitido su consulta en la presentación de la solicitud del proceso selectivo:

a) Fotocopia compulsada del DNI, pasaporte o cualquier otro documento acreditativo de la nacionalidad en vigor. Los nacionales de otros estados de la Unión Europea, o las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación libre circulación de trabajadoras y trabajadores, fotocopia compulsada del pasaporte o de documento válido acreditativo de su nacionalidad.

b) Fotocopia compulsada del título exigido para poder participar en la presente convocatoria, o certificación académica que acredite tener cursados y aprobados los estudios completos, así como abonados los derechos para la expedición de aquel título. En el caso de titulaciones obtenidas por el extranjero se deberá estar en posesión y aportar fotocopia compulsada de la credencial que acredite la homologación (título académico y en su caso, traducción jurada). Si alguno de estos documentos estuviese expedido después de la fecha en que finalizó el plazo de admisión de instancias, deberá justificarse el momento en que concluyeron los estudios.

c) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones





Públicas o de los órganos constitucionales o estatuarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo de funcionario en el que hubiese sido separado o inhabilitado o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, que hubiese sido despedido disciplinariamente de forma procedente. Las personas cuya nacionalidad no sea la española deberán, igualmente, no hallarse inhabilitadas o en situación equivalente ni haber sido sometidas a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

d) Declaración de no estar incursos en incompatibilidad, de acuerdo con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normativa de aplicación.

e) Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad ni defecto físico ni psíquico que imposibilite para el desempeño de las funciones propias de las plazas convocadas, solo en el caso de no estar en la situación administrativa de servicio activo.

9.2 Conforme a lo dispuesto en el artículo 23.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, quienes dentro de plazo indicado en el apartado anterior, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación exigida en estas bases o del examen de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos por las mismas no podrán ser nombrados/as funcionarios/as de carrera ni diligenciarse los contratos del personal laboral fijo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

DÉCIMA- Nombramiento y formalización del contrato

10.1 La alcaldía deberá nombrar funcionario al aspirante propuesto, en el plazo de 10 días naturales a contar desde la terminación de los veinte días anteriores. El nombramiento mencionado se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia. Una vez publicado el nombramiento de funcionario, éste deberá de tomar posesión o incorporarse en el plazo de un mes.

10.2 Transcurrido el plazo indicado el/la aspirante que no haya tomado posesión o suscrito el contrato de trabajo, perderán todos los derechos adquiridos durante el proceso selectivo quedando anuladas todas sus actuaciones.

UNDÉCIMA. - Funcionamiento de la bolsa de empleo.

Las personas integrantes de la bolsa de empleo ocuparán el puesto de la lista que le corresponda, atendiendo a la puntuación obtenida en el proceso selectivo

utilizado para su constitución, debiendo aparecer, junto al número del puesto ocupado en la bolsa, la puntuación que ostenta dentro del listado. En caso de empate en puntuación se sorteará entre los empatados cada puesto.

Únicamente las personas que superen el proceso de selección con una puntuación mínima de 6 puntos serán incluidas en una bolsa de empleo para las





futuras contrataciones que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, y serán llamadas siguiendo el orden establecido en el listado correspondiente. El funcionamiento de la bolsa de empleo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y principio de no discriminación, en los siguientes términos:

1. Se trata de una bolsa abierta y rotatoria.
2. Cuando las necesidades de los servicios del Ayuntamiento de Híjar así lo requieran, se procederá, mediante resolución de la Alcaldía que así lo disponga, y en la que se justificará la necesidad de contratar al personal laboral temporal correspondiente, al llamamiento de las personas que integren la lista por el orden de puntuación obtenida. El llamamiento se realizará de forma telefónica o por correo electrónico.
3. En el caso de producirse renuncia expresa al contrato o al llamamiento, pasará al último puesto de la lista, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados, que se respetará el orden del aspirante en la lista para cuando se produzca la próxima vacante.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento del puesto dentro de la bolsa de empleo:

—Estar en situación de ocupado, prestando servicios en el Ayuntamiento como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.

—Estar en situación de suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo

y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tales circunstancias dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en la bolsa de empleo en que se encontrará la persona afectada.

—Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Estas personas mantendrán, por tanto, su posición en la bolsa de empleo. La no acreditación de estas circunstancias en el plazo indicado no será causa de exclusión, pero supondrá para el afectado pasar al último lugar de la bolsa de empleo. En estos supuestos justificados en plazo y forma, el aspirante continuará en la misma posición que ocupaba inicialmente, si bien no será activado en la bolsa y no se le ofrecerá ningún contrato hasta que comunique al Ayuntamiento su disponibilidad, por haberse modificado la causa que alegó para no aceptar la oferta de trabajo.

4. Los aspirantes que estén integrados en la bolsa de empleo, en la solicitud que presenten, deberán incluir un correo electrónico y número de teléfono móvil o fijo al que serán llamados en caso de necesidad de contratación, siendo de su exclusiva responsabilidad la no aportación de estos datos, así como cualquier modificación ulterior de los mismos no notificada que impidiera efectuar un llamamiento. En caso de carecer de alguno de esos medios lo señalará





expresamente en la solicitud. Producida una vacante o la necesidad de proceder a la sustitución transitoria de uno de los puestos a cubrir, el llamamiento para efectuar los nombramientos se efectuará utilizando los citados medios mediante llamamientos realizados en tres ocasiones en un mismo día y con un intervalo mínimo de dos horas entre el primer y último llamamiento. Las comunicaciones se harán por vía telefónica o por correo electrónico, y para su localización se realizarán tres llamadas, al teléfono de contacto o se enviará un correo electrónico a efectos de notificaciones. En caso de indicar más de un número, deberá consignarse un orden de preferencia. A partir del momento en que se establezca el contacto telefónico, el interesado dispondrá únicamente de veinticuatro horas para formalizar su contrato laboral presentándose en el Ayuntamiento. Si pasado dicho plazo no se recibe contestación vía telefónica o por correo electrónico, se entenderá que desiste, pasando al último lugar de la lista, conforme al apartado anterior. La falta de respuesta o el rechazo al llamamiento sin motivo debidamente justificado, conllevará que dicho candidato pase a ocupar el último lugar de la bolsa. Rechazar en tres ocasiones el llamamiento supondrá la exclusión definitiva de la bolsa.

5. A efectos de establecer la comunicación, y en ausencia del propio interesado en el número o números indicados y correo electrónico, bastará para entender realizado el contacto telefónico dejar recado en contestador automático o buzón de voz, si no lo hubiere, mediante justificante del envío de correo electrónico, disponiendo el interesado de veinticuatro horas para aceptar o renunciar. En caso de ausencia de respuesta en veinticuatro horas, se entenderá que renuncia al puesto.

6. La persona encargada de estas comunicaciones dejará constancia de las mismas, con indicación de fecha, hora y persona o sistema de contacto, mediante diligencia en el expediente.

7. En caso de renuncia, la justificación deberá presentarse por escrito en el plazo de tres días, desde la fecha del llamamiento. En caso de urgencia declarada, no surtirá efecto el plazo de los tres días.

8. La persona que haya entrado a trabajar, una vez finalizado su contrato, se reincorporará a la bolsa de empleo en la posición del listado que le correspondiese en función de sus puntos que inicialmente tuviese.

9. Cualquier interesado podrá consultar la bolsa y sus listas en todo momento, si bien los cambios en la misma no se notificarán personalmente.

10. La realización de una contratación no excluye la posibilidad de ser contratado nuevamente en otras ocasiones, ni hace perder al aspirante la posición que ocupaba en la lista de aprobados.

11. Los aspirantes, para ser nombrados o contratados, deberán presentar en el plazo de tres días naturales desde el llamamiento para el nombramiento, la documentación

acreditativa de los requisitos de la presente convocatoria.

12. Cuando en un mismo acto se solicite cubrir varios puestos de trabajo, se ordenará esta petición de mayor a menor duración del contrato de trabajo, asignándose los puestos de trabajo en función de la puntuación de los integrantes de la bolsa.





13. Se trata de una contratación de carácter laboral y en ningún caso la mera pertenencia a la bolsa implicará derecho alguno a obtener nombramiento o contrato laboral indefinido, garantizándose únicamente que cuando el Ayuntamiento considere conveniente su utilización, por los motivos que fueren, se respetará el procedimiento de llamamiento regulado en estas bases.

14. Los contratos de trabajo no podrán tener una duración superior a la fijada por la normativa vigente para los contratos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o por acumulación de tareas o figura que lo sustituya.

DECIMOSEGUNDA. Causas de exclusión de la bolsa de empleo.

Serán causas de exclusión:

A. Por renuncia del solicitante.

B. Por no haber presentado en tiempo y forma la documentación necesaria de acuerdo con estas bases.

C. Por no cumplir los requisitos mínimos exigidos en estas bases para cada ocupación.

Supondrá la exclusión definitiva de la bolsa, además de los supuestos mencionados anteriormente:

a) Sanción disciplinaria que implique la extinción o revocación de la relación funcional/laboral.

b) Aquellos aspirantes que, una vez nombrados y durante la vigencia de la relación, renuncien voluntariamente.

c) Incurrir en dos ocasiones en la conducta señalada en el último párrafo del apartado cuarto de la base decimosegunda, salvo que se acrediten causas de fuerza mayor.

DECIMOTERCERA. Régimen Jurídico.

Al presente proceso selectivo, además de lo establecido en estas bases, les será de aplicación la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto de las refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; 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 general del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración general del Estado; la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

DECIMOCUARTA. Régimen de recursos.

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

Hijar, a fecha de firma electrónica.





ANEXO I

MODELO DE INSTANCIA CONVOCATORIA PARA CUBRIR, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO - OPOSICIÓN, UNA PLAZA DE RESPONSABLE DE BRIGADA DE OBRAS Y SERVICIOS DE AGUAS, EN LA PLANTILLA DE FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE HIJAR.

Don (Doña) _____, mayor de edad, con documento nacional de identidad número _____ y domicilio en calle _____, número ____ piso ____ de _____, dirección de correo electrónico _____ y teléfono _____.

EXPONE Que he tenido conocimiento de la Convocatoria y bases de selección de personal para cubrir, por el sistema de concurso - oposición, una plaza de _____ (plaza a la que se aspira), perteneciente a la Plantilla Funcionario del Ayuntamiento de Híjar y cuya publicación ha tenido lugar en el «Boletín Oficial de la Provincial de Aragón» número 131, de 11 de JULIO de 2023.

Que reúno todos los requisitos exigidos para participar en dicha convocatoria, adjuntando a la presente instancia la documentación exigida para la fase de concurso y justificante de haber efectuado el pago de la tasa por derechos de participación en el proceso de selección de personal convocado por el Ayuntamiento de Híjar.

Por todo ello, SOLICITO

Tenga por presentada la presente instancia dentro del plazo conferido al efecto, y en consecuencia, sea admitido para tomar parte en el procedimiento para la selección del puesto de _____ de la plantilla de Funcionario del Ayuntamiento de Híjar.

En HIJAR, a ____ de _____ de 2026 .

Firmado

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE HÍJAR





ANEXO II. TEMARIO FASE OPOSICIÓN

El presente temario se estructura en cuatro bloques de contenidos, equilibrando materias comunes de la Administración Local con conocimientos técnicos y prácticos relacionados con las funciones propias del puesto. Su nivel se ajusta al subgrupo C2, conforme a las titulaciones y competencias exigidas para el desempeño de tareas de responsabilidad intermedia en obras municipales, abastecimiento de agua y mantenimiento de servicios públicos.

BLOQUE I. LEGISLACIÓN Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA (6 temas)

1. La Constitución Española de 1978: estructura, derechos y deberes fundamentales.
2. La Administración Local: concepto, organización y competencias.
3. El Ayuntamiento: órganos de gobierno, competencias del Alcalde y de los servicios municipales.
4. El personal al servicio de las entidades locales: clases, deberes, derechos y régimen disciplinario (TREBEP y RD 364/1995).
5. Prevención de riesgos laborales en el ámbito municipal. Principales riesgos en obras y servicios de agua.
6. Atención al ciudadano y responsabilidad en la prestación de servicios públicos.

BLOQUE II. MATERIAS TÉCNICAS (15 temas)

A. Obras y mantenimiento:

7. Conceptos básicos de topografía, replanteo y mediciones.
8. Materiales de construcción: tipos, características y usos en obras municipales.
9. Pavimentos, firmes y redes de drenaje urbano: conservación y reparación.
10. Maquinaria y herramientas empleadas en obras municipales: manejo, mantenimiento y seguridad.
11. Señalización de obras, cortes de tráfico y seguridad en vía pública.
12. Gestión de residuos de construcción y demolición.
13. Ejecución y control de obras menores: albañilería, hormigón, compactación y drenaje.
14. Elaboración de presupuestos y valoración de costes: conceptos básicos de presupuesto, cálculo de mediciones, control de costes y certificaciones.

B. Aguas y saneamiento:

15. Fundamentos de hidráulica aplicada: presión, caudal, pérdidas de carga.
16. Redes de abastecimiento de agua: tipos de conducciones, válvulas, acometidas y contadores.
17. Depósitos, bombas e impulsión: mantenimiento, control de fugas y automatización básica.





18. Redes de saneamiento: elementos, pendientes, registros, limpieza y control de obstrucciones.
19. Instalaciones de cloración y filtración: control sanitario básico del agua de consumo humano (RD 3/2023).
20. Normativa sobre vertidos y control de aguas residuales.
21. Actuaciones en averías, cortes, limpieza y reposición del servicio. Protocolos de comunicación y seguridad.

BLOQUE III. PRÁCTICO

22. Interpretación de planos y esquemas de redes de abastecimiento y saneamiento.
23. Mantenimiento preventivo y correctivo de redes e instalaciones municipales.
24. Organización del trabajo y supervisión de brigadas municipales.
25. Valoración práctica de una actuación: cálculo de materiales, coste aproximado y control de ejecución.

BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS

26. Primeros auxilios y emergencias laborales.
27. Eficiencia energética y energías renovables aplicadas al ciclo del agua.
28. Manejo básico de aplicaciones informáticas (ofimática, hojas de cálculo y gestión municipal).
29. Protección medioambiental y uso sostenible del agua.



**ALBALATE DEL ARZOBISPO****Núm. 2026-3070****TASA POR OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON ENTRADAS DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS Y RESERVAS DE LA VÍA PÚBLICA PARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO. NOTIFICACIÓN COLECTIVA, ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA Y PERIODO VOLUNTARIO DE COBRANZA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2026**

EXTRACTO Anuncio de exposición pública de la aprobación por Resolución de Alcaldía de fecha 20/10/2026 del Padrón Municipal de la Tasa por ocupación de la vía pública con entradas de vehículos a través de las aceras y reservas de la vía pública para aparcamiento exclusivo de Albalate del Arzobispo, correspondiente al año 2026. El padrón se encuentra expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Albalate del Arzobispo, a 20 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Fdo.: Celia Trullén Carbó.- Documento firmado electrónicamente.

Normas de recaudación en periodo voluntario de los padrones de tributos municipales 2026.**1. Conceptos.**

Las liquidaciones que se recaudarán son las incluidas en los padrones de los siguientes conceptos:

Tasa por Ocupación de la vía pública con entradas de vehículos a través de las aceras y reservas de la pública para aparcamiento exclusivo.

2. Plazo de ingreso.

Del 15 de noviembre de 2026 al 15 de enero de 2027.

3. Formas y lugares de ingreso.

a) En entidades colaboradoras: En estos casos los contribuyentes deberán disponer previamente de los documentos de ingreso necesarios.

IBERCAJA BANCO, S.A.

BANCO SANTANDER

CAJA RURAL.

b) En la Oficina de Recaudación, en horario de 9 a 14 horas los lunes, martes y miércoles, y de 10 a 13 horas los miércoles y viernes.

4. Domiciliación.

Se recomienda a los contribuyentes domiciliar para años sucesivos el ingreso de sus deudas tributarias en cuentas abiertas en entidades financieras.

5. Envío de los documentos de ingreso.

Los documentos de ingreso no domiciliados en entidades financieras se enviarán por correo ordinario a los domicilios de los contribuyentes.





Este envío no tiene carácter de notificación, por lo que la no recepción no exime a los contribuyentes a su obligación de ingreso de la deuda en el plazo señalado.

Si algún contribuyente no recibe en su domicilio alguno de los documentos de ingreso, podrá solicitarlo en la oficina del Servicio de Recaudación, situada en la Plaza de la Iglesia, 1, o por teléfono (978 81 20 01).

6. Cargo de domiciliaciones.

Las liquidaciones que figuren correctamente domiciliadas se harán llegar a las respectivas entidades financieras para que sean cargadas en las cuentas de sus clientes.

El plazo para la devolución de los cargos finalizará en la fecha en la que finaliza el período voluntario de ingreso; por lo que los contribuyentes deberán dirigirse al Ayuntamiento y solicitar devolución de ingresos indebidos, que será tramitada según establece la normativa en la materia.

7. Advertencia legal.

El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda tributaria, determinará el inicio del periodo ejecutivo, y la exigibilidad del recargo correspondiente y el devengo, cuando proceda, de los intereses de mora, liquidándose también, en este caso, las costas procedimentales que se hubiesen producido.

Los intereses de demora, serán exigidos en el mismo momento en que se satisfaga el resto de la deuda tributaria sin necesidad de notificación expresa previa, computándose desde el día siguiente a la finalización del periodo voluntario de ingreso del principal hasta la fecha en que efectivamente sea ingresado, aplicándose a cada tramo temporal el porcentaje de interés que le corresponda según lo aprobado al respecto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Albalate del Arzobispo, a 20 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Fdo.: Celia Trullén Carbó. Documento firmado electrónicamente.



**ALBALATE DEL ARZOBISPO****Núm. 2026-3072****TASA POR SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA. NOTIFICACIÓN COLECTIVA, ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA Y PERIODO VOLUNTARIO DE COBRANZA CORRESPONDIENTE SEGUNDO SEMESTRE DEL EJERCICIO 2026**

EXTRACTO Anuncio de exposición pública de la aprobación por Resolución de Alcaldía de fecha 20/10/2026 del Padrón Municipal de la Tasa por Servicio de recogida de Basura de Albalate del Arzobispo, correspondiente al segundo semestre año 2026. El padrón se encuentra expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Albalate del Arzobispo, a 20 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Fdo.: Celia Trullén Carbó. Documento firmado electrónicamente.

Normas de recaudación en periodo voluntario de los padrones de tributos municipales 2026.**1. Conceptos.**

Las liquidaciones que se recaudarán son las incluidas en los padrones de los siguientes conceptos:

Tasa por Servicio de recogida de Basura.

2. Plazo de ingreso.

Del 28 de noviembre de 2026 al 28 de enero de 2027.

3. Formas y lugares de ingreso.

a) En entidades colaboradoras: En estos casos los contribuyentes deberán disponer previamente de los documentos de ingreso necesarios.

IBERCAJA BANCO, S.A.

BANCO SANTANDER

CAJA RURAL.

b) En la Oficina de Recaudación, en horario de 9 a 14 horas lunes, martes y jueves y en horario de 10 a 13h miércoles y viernes.

4. Domiciliación.

Se recomienda a los contribuyentes domiciliar para años sucesivos el ingreso de sus deudas tributarias en cuentas abiertas en entidades financieras.

5. Envío de los documentos de ingreso.

Los documentos de ingreso no domiciliados en entidades financieras no se enviarán por correo ordinario a los domicilios de los contribuyentes.

Este envío no tiene carácter de notificación, por lo que la no recepción no exime a los contribuyentes a su obligación de ingreso de la deuda en el plazo señalado.





Si algún contribuyente no recibe en su domicilio alguno de los documentos de ingreso, podrá solicitarlo en la oficina del Servicio de Recaudación, situada en la Plaza de la Iglesia, 1 , o por teléfono (978 81 20 01).

6. Cargo de domiciliaciones.

Las liquidaciones que figuren correctamente domiciliadas se harán llegar a las respectivas entidades financieras para que sean cargadas en las cuentas de sus clientes.

El plazo para la devolución de los cargos finalizará en la fecha en la que finaliza el período voluntario de ingreso; por lo que los contribuyentes deberán dirigirse al Ayuntamiento y solicitar devolución de ingresos indebidos, que será tramitada según establece la normativa en la materia.

7. Advertencia legal.

El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda tributaria, determinará el inicio del periodo ejecutivo, y la exigibilidad del recargo correspondiente y el devengo, cuando proceda, de los intereses de mora, liquidándose también, en este caso, las costas procedimentales que se hubiesen producido.

Los intereses de demora, serán exigidos en el mismo momento en que se satisfaga el resto de la deuda tributaria sin necesidad de notificación expresa previa, computándose desde el día siguiente a la finalización del periodo voluntario de ingreso del principal hasta la fecha en que efectivamente sea ingresado, aplicándose a cada tramo temporal el porcentaje de interés que le corresponda según lo aprobado al respecto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Albalate del Arzobispo, a 20 de octubre de 2026. La Alcaldesa, Fdo.: Celia Trullén Carbó.- Documento firmado electrónicamente.





ANDORRA

Núm. 2026-3074

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ANDORRA EN MATERIA DE AHORRO ENERGÉTICO A TRAVÉS DE LA RENOVACIÓN DE APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, 2026

BDNS(Identif.):936439

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/936439>)

Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 19/10/2026, por el que se convocan LAS SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ANDORRA EN MATERIA DE AHORRO ENERGÉTICO A TRAVÉS DE LA RENOVACIÓN DE APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS para el año 2026, por el procedimiento simplificado de concurrencia competitiva.

Primero. Personas beneficiarias.

Podrán acogerse a las subvenciones de esta convocatoria: Personas físicas que adquieran aparatos electrodomésticos a través de un comercio con sede en el municipio y estén empadronados en Andorra (Teruel).

Segundo. Objeto

Subvenciones en materia de ahorro energético a través de la sustitución de aparatos electrodomésticos por otros nuevos más eficientes energéticamente, para el ejercicio 2026, en régimen de concesión de concurrencia competitiva, procedimiento simplificado.

Tercero. Cuantía de la ayuda

Los créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención son los siguientes 2026.9200.7800000 "Subvenciones eficiencia energética", y la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas es de 6.000 €.

Cuarto. Plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes de subvención podrán ser presentadas por los siguientes medios:

- De forma presencial, mediante la presentación de documentación en soporte papel en el Registro General del Ayuntamiento.
- De forma electrónica, a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Andorra.

Dicha sede electrónica recoge como trámite susceptible de presentación electrónica el denominado "Solicitud de subvención en materia de ahorro





energético a través de la sustitución de aparatos electrodomésticos 2026”, que recoge la documentación requerida/formularios normalizados para dicho trámite.

El plazo de presentación se iniciará el día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el “Boletín Oficial de Teruel” y finalizará en el momento en que se produzca el agotamiento de las disponibilidades presupuestarias existentes destinadas al efecto y, en todo caso, el 11 de diciembre de 2026.

Andorra, a 20 de octubre de 2026.-El Alcalde D. Rafael Guía Marqués.- Documento firmado electrónicamente.





ANDORRA
Núm. 2026-3078

**EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE
SUBVENCIONES DIRIGIDAS A UNIDADES FAMILIARES EN CUYO ÁMBITO
EXISTAN UNA O MÁS PERSONAS CELIACAS O CON INTOLERANCIA AL
GLUTEN, 2026**

BDNS(Identif.):936459

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/936459>)

Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 19/10/2026, por el que se convocan LAS SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ANDORRA DIRIGIDAS A UNIDADES FAMILIARES EN CUYO ÁMBITO EXISTAN UNA O MÁS PERSONAS CELIACAS O CON INTOLERANCIA AL GLUTEN para el año 2026, por el procedimiento de concurrencia competitiva.

Primero. Personas beneficiarias.

Podrán acogerse a las subvenciones de esta convocatoria Personas físicas para sí o para su unidad familiar, en cuyo ámbito existan uno o más enfermos/as celiacos/as o con intolerancia al gluten

Segundo. Objeto

Ayudas destinadas a unidades familiares en cuyo ámbito existan uno o más enfermos/as celiacos/as o con intolerancia al gluten

Tercero. Bases reguladoras

Las bases reguladoras de la concesión de estas subvenciones están contenidas en la Ordenanza específica para la concesión de subvenciones en materia de SUBVENCIONES DIRIGIDAS A UNIDADES FAMILIARES EN CUYO ÁMBITO EXISTAN UNA O MÁS PERSONAS CELIACAS O CON INTOLERANCIA AL GLUTEN, aprobada en fecha 30 de noviembre de 2022, y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 25, de fecha 7 de febrero de 2023.

Cuarto. Cuantía de la ayuda.

Los créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención son los siguientes 2026.2310.4800060 , y la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas es de 10.000 €.



**Quinto.** Plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes de subvención podrán ser presentadas por los siguientes medios:

- De forma presencial, mediante la presentación de documentación en soporte papel en el Registro General del Ayuntamiento.
- De forma electrónica, a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Andorra.

Dicha sede electrónica recoge como trámite susceptible de presentación electrónica el denominado "Solicitud de subvenciones dirigidas a unidades familiares en cuyo ámbito existan una o más personas celíacas o con intolerancia al gluten", que recoge la documentación requerida/formularios normalizados para dicho trámite.

Las solicitudes se presentarán dentro del plazo de veinte días hábiles a contar a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel. Si el último día del referido plazo coincidiera con día inhábil, se entenderá prorrogado al siguiente hábil.

Andorra, a 20 de octubre de 2026.- El Alcalde, D. Rafael Guía Marqués.- Documento firmado electrónicamente.





Comarcas

COMARCA DE LA SIERRA DE ALBARRACÍN Núm. 2026-3082

Rectificación del anuncio n.º 2026-3030 publicado el día 19 de octubre del 2026 en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel n.º 200.

Donde debe decir:

Rectificación del extracto en referencia a las subvenciones públicas en materia de ferias para ayuntamientos en la Comarca de la Sierra de Albarracín para el año 2026

BDNS(Identif.):935483

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/935483>)

Por Resolución de Presidencia de 7 de octubre de 2026 se convocan las subvenciones públicas en materia de ferias para ayuntamientos en la Comarca de la Sierra de Albarracín para el año 2026.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza específica reguladora, publicada en la sede electrónica de la Comarca de la Sierra de Albarracín, cuya dirección es

<https://comarcadelasierradealbarracin.sedelectronica.es/preview-document/5d81e82a-e581-4bd8-a822-dd6a22ef348e>

Se transcribe el texto íntegro de la Resolución de Presidencia en su tenor literal:

“Vista la ordenanza específica mediante la que se aprueban las bases que regirán las convocatorias públicas para la concesión de subvenciones en materia de ferias para ayuntamientos en la Comarca de la Sierra de Albarracín, aprobada provisionalmente por acuerdo del consejo comarcal de 30 de julio de 2026 y definitivamente tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel el día 6 de octubre de 2026 (BOP TE Número 191).

Visto el informe favorable de fiscalización realizado por la Intervención en fecha 7 de octubre de 2026.

En virtud de las facultades conferidas en el artículo 21.1 f) y r) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, RESUELVO

PRIMERO.- Convocar las subvenciones públicas en materia de ferias para ayuntamientos en la Comarca de la Sierra de Albarracín para el año 2024, destinadas a financiar la realización de proyectos que se desarrollen en alguno de sus municipios, en su más amplia acepción, realizados por ayuntamientos por el procedimiento de concurrencia competitiva.





SEGUNDO.- Publicar la presente convocatoria en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), confeccionando un extracto de esta Resolución, con expresión de los beneficiarios, finalidad, cuantía y plazo de presentación, y remitirla al Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

BENEFICIARIOS Y REQUISITOS PARA SOLICITAR LA SUBVENCIÓN.

Podrán acogerse a esta subvención los Ayuntamientos de la Comarca de la Sierra de Albarracín que organicen directamente actividad ferial y que:

Hayan consignado crédito suficiente en su presupuesto municipal.

Estén al corriente de sus obligaciones con la AEAT, Seguridad Social y la Hacienda Comarcal.

Cuenten con las autorizaciones administrativas o sanitarias necesarias (especialmente en ferias con presencia de animales vivos o actividades de caza).

FINALIDAD

Proyectos que supongan la realización de ferias de carácter cultural, artesanal, agroalimentario, comercial o temático que contribuyan al desarrollo social, económico y turístico del territorio.

CUANTÍA

La Comarca de la Sierra de Albarracín concederá subvenciones a los distintos ayuntamientos por la cuantía total de 8.000,00 euros con cargo a la aplicación presupuestaria 4311 4629 "Ayuntamientos subvenciones concurrencia competitiva ferias" del Presupuesto Comarcal del año 2026.

PLAZO DE PRESENTACIÓN

Las solicitudes deberán presentarse en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de la oportuna convocatoria en el "Boletín Oficial de la provincia de Teruel.

La concesión se efectúa mediante un régimen de concurrencia competitiva.

INDICACIÓN DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

1. El órgano de instrucción del procedimiento será el técnico de turismo y cultura de la Comarca de la Sierra de Albarracín.
2. Comisión de Valoración formada según las bases.
3. El órgano competente para resolver es la Presidencia.

PLAZO DE RESOLUCIÓN Y NOTIFICACIÓN.

Las subvenciones serán otorgadas mediante resolución de la Presidencia, que dictará en el plazo máximo de tres meses desde la fecha del registro de entrada de la solicitud. La resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, determinará la relación de solicitantes para los que se propone la concesión. La falta de notificación individualizada al solicitante, en el citado plazo de 3 meses, producirá efectos desestimatorios de la solicitud.





CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LAS SOLICITUDES.

Para la determinación de la concesión de la subvención se establecen unas prioridades atendiendo, en orden preferente, a los siguientes criterios:

1.- Calidad del proyecto y estrategias para la atracción de visitantes (Hasta 25 puntos).

Estrategias para atraer visitantes de fuera de la Comarca y actividades complementarias para turistas.

Afluencia prevista baja. 10 puntos.

Afluencia moderada. 15 puntos.

Alta atracción turística 25 puntos.

2.- Población del municipio (Hasta 20 puntos).

Hasta 250 habitantes. 20 puntos

De 251 a 500 habitantes. 15 puntos

Más de 500 habitantes. 5 puntos.

3.- Fomento de la economía local (Hasta 15 puntos).

Número de empresas de la zona que participan activamente.

Participación baja (1–3 productores). 5 puntos.

Participación media (4–10 productores), 10 puntos

Participación alta (más de 10 productores) y actividades específicas de puesta en valor (demostraciones, concursos, venta directa). 15 puntos

4.- Antigüedad y consolidación (Hasta 10 puntos).

1 punto por año de realización hasta un máximo de diez puntos..

5.- Presupuesto (Hasta 10 puntos).

Entre 2.000 y 5.000 euros. 2 puntos

Entre 5.0001 a 10.000 euros. 4 puntos

Entre 10.001 y 20.000 euros. 6 puntos

Entre 20.001 y 40.000 euros. 8 puntos

Más de 40.000 euros. 10 puntos”

Albarracín, a 15 de octubre de 2026.- El Presidente D. Daniel Úbeda Martí.-
Documento firmado electrónicamente.





NO OFICAL

COMUNIDAD DE REGANTES DE TRAMACASTIEL

Núm. 2026-3058

Se convoca a todos los regantes de la **Comunidad de Regantes de Tramacastiel** a la **Junta General Ordinaria**, que tendrá lugar el **día 14 de noviembre de 2026**, en las **Escuelas**, a las **17:45 horas en primera convocatoria** y, de no alcanzarse el quórum necesario, a las **18:15 horas en segunda convocatoria**, con arreglo al siguiente

ORDEN DEL DÍA

1. Lectura y Aprobación del acta anterior.
2. Conservación y mantenimiento de las acequias.
2. Informaciones varias
3. Ruegos y preguntas.

Tramacastiel, a fecha de firma electrónica.

