

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Art. 49. *Acoso sexual*. — Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en los otros trabajadores.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias, a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

Art. 50. *Limitación uso del teléfono móvil*. — El empresario, haciendo uso de su capacidad de organización del trabajo y de cara a obtener un mejor rendimiento en el puesto de trabajo, podrá comunicar por escrito a sus trabajadores, la limitación o prohibición del uso del teléfono móvil por parte de sus empleados, durante el horario de trabajo y siempre que se presten servicios en las dependencias de la empresa.

Art. 51. *Jubilación a los 64 años*. — En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, se acuerda que los/as trabajadores/as al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la Empresa.

Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Cláusula de descuelgue

Para las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrán solicitar se les excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en el punto anterior y en los demás conceptos económicos de este convenio.

Corresponde a la comisión Paritaria, examinar cada uno de los casos y cuando se demuestran dichas dificultades económicas, decidir en cada caso.

La petición individual por las empresas deberán efectuarla a la citada Comisión en el plazo de dos meses desde la publicación de este texto del convenio en el BOPZ.

Si las dificultades económicas fueran sobrevenidas durante la vigencia del convenio, deberán solicitarlo dentro de los dos primeros meses de cada año de vigencia.

Cláusulas adicionales

Primera. — No obstante lo dispuesto en los artículos 25 y 27 de este convenio se acuerda, para el caso de que los grandes almacenes establecidos en Zaragoza, procedieran al cierre de sus centros de trabajo los sábados por la tarde o los días 24 y 31 de diciembre, que el comercio afectado por este convenio procederá también al cierre los sábados por la tarde y los días 24 y 31 de diciembre, trasladándose el descanso semanal al período de dicho cierre.

Disposiciones finales

Primera. — Ambas partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a estudiar y tratar de fomentar los contratos a tiempo parcial, de relevo

y cuantas medidas puedan crear empleo. Igualmente se comprometen a ejercitar una labor conjunta para erradicar la clandestinidad del Sector.

Segunda. — Las partes firmantes acuerdan dirigirse a la autoridad laboral competente con objeto del control y erradicación del posible trabajo ilegal en el Sector.

Tercera. — En todo lo que no se hubiere pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como económicas, se estará a lo establecido en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de comercio y demás disposiciones vigentes.

Cuarta. — Las categorías profesionales son las referenciadas en el anexo I del presente convenio. A título informativo servirán de referencia la cláusula adicional primera del convenio del año 2003.

TABLAS SALARIALES AÑO 2010
(1% sobre tablas año 2009)

Categorías profesionales	Salario mensual	Salario anual
ENCARGADO GENERAL	1.082,37 euros	16.235,55 euros
JEFE DE COMPRAS	1.082,37 euros	16.235,55 euros
JEFE DE VENTAS	1.082,37 euros	16.235,55 euros
JEFE DE ALMACÉN	1.027,31 euros	15.409,65 euros
JEFE DE SUCURSAL	1.027,31 euros	15.409,65 euros
JEFE DE SECCIÓN	898,89 euros	13.483,35 euros
VIAJANTE	898,89 euros	13.483,35 euros
CORREDOR DE PLAZA	898,89 euros	13.483,35 euros
• ADMINISTRATIVOS:		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.082,37 euros	16.235,55 euros
JEFE DE SECCIÓN	1.008,96 euros	15.134,40 euros
CONTABLE-CAJERO	1.008,96 euros	15.134,40 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	935,59 euros	14.033,85 euros
AUX. ADMINISTRATIVO DE MAS 5 AÑOS	853,05 euros	12.795,75 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	752,15 euros	11.282,25 euros
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO . AÑO	639,32 euros	9.589,80 euros
• PROFESIONALES:		
DEPENDIENTE DE 1.ª	853,05 euros	12.795,75 euros
DEPENDIENTE DE 2.ª	770,50 euros	11.557,50 euros
AYUDANTE	737,45 euros	11.061,75 euros
APRENDICES CONTRATO FORMACIÓN 2.º AÑO	626,85 euros	9.402,75 euros
APRENDICES CONTRATO FORMACIÓN 1.º AÑO	591,08 euros	8.866,20 euros
• SUBALTERNOS:		
ORDENANZA, COBRADOR	825,51 euros	12.382,65 euros
MOZO ESPECIALIZADO	770,50 euros	11.557,50 euros
MOZO	737,45 euros	11.061,75 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA	678,76 euros	10.181,40 euros

• Pluses:

- Plus de transporte (anual), 683,17 euros.
- Quebranto de moneda (mensual), 9,32 euros.
- Quebranto de moneda (anual), 111,84 euros.
- Ayuda por libros, enseñanza primaria (anual), 56,02 euros.
- Ayuda por libros, bachiller o módulos (anual), 93,35 euros.

• Art. 31. Seguro por invalidez o muerte: 16.000 euros.

• Art. 12. Plus salarial de fidelidad al mes, 69,55 euros, con un máximo anual de 2.192,26 euros.

• Art. 13. Complemento "ad personam", incremento 0,8%.

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares

Núm. 15.084

RESOLUCION de 7 de octubre de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares (código de convenio 5000275), suscrito el día 29 de julio de 2010, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de Bazares, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., OSTA y UGT en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 18 de agosto de 2010, requerida subsanación con fecha 24 de agosto de 2010 y aportada ésta el 6 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de octubre de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Ambito territorial

Aerículo 1.º Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Ambito funcional y personal

Art. 2.º Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de obligada aplicación a todas las empresas y trabajadores de Zaragoza y provincia que realicen la actividad de comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales y discos y bazares, atendiéndose por estos aquellas empresas que realizan una actividad mixta, y en general venden distintos artículos entre los que predomine el artículo de regalo, bisutería, marroquinería, artículos de vidrio y cerámica y recuerdo, entre otros.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos o convenios colectivos de ámbito inferior, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de descuelgue y de la posibilidad de convenios de empresa siempre que, en su conjunto mejoren el presente texto.

Ambito temporal

Art. 3.º El presente convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, surtiendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2010.

La aplicación del mismo comenzará una vez haya sido publicado en el BOPZ.

Denuncia

Art. 4.º A los efectos de denuncia del presente convenio, el mismo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de terminación de su vigencia.

Comisión paritaria

Art. 5.º Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio y determinar el aplicable en caso de concurrencia se establece la Comisión Paritaria del mismo, que estará formada por dos representantes de las empresas y tres de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del convenio, con sus respectivos suplentes.

Retribuciones

Art. 6.º Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio Colectivo de Trabajo serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I, resultantes de incrementar el 1% para el año 2010 sobre los vigentes en el año 2009, salvo para las categorías de aprendices y aspirantes, que mantendrán respectivamente un diferencial respecto al SMI de 2010 de 180 euros anuales para el aprendiz y 492 euros para el aspirante.

Para el año 2011, el incremento será el resultante de aplicar el IPC real del año 2010 si este supera el 1,25%; de no ser así, se aplicará un incremento del 1,25%, salvo para las categorías de aprendiz y aspirante que mantendrán respectivamente un diferencial respecto al SMI de 2011 de 180 euros anuales para el aprendiz y 492 euros para el aspirante.

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio, se abonarán dentro de los tres meses siguientes a su publicación.

Revisión salarial

Art. 7.º En el caso de que el IPC real del año 2010 supere el 1%, se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos del 1-1-2010. Las cuantías resultantes de esta revisión salarial se abonarán en el primer trimestre del año 2011, salvo para las categorías de aprendiz y aspirante.

En el caso de que el IPC real del año 2011 supere el incremento practicado para 2011 en base a lo establecido en el artículo anterior, se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos del 1-1-2011. Las cuantías resultantes de esta revisión salarial se abonarán en el primer trimestre del año 2012, salvo para las categorías de aprendiz y aspirante.

Cláusula de descuelgue

Art. 8.º Para las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrán solicitar se les excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en el punto anterior y en los demás conceptos económicos de este convenio.

Corresponde a la Comisión Paritaria, examinar cada uno de los casos y cuando se demuestran dichas dificultades económicas, decidir en cada caso.

La petición individual por las empresas deberán efectuarla a la citada Comisión en el plazo de tres meses desde la publicación de este texto del convenio en el BOPZ.

Si las dificultades económicas fueran sobrevenidas durante la vigencia del convenio, deberán solicitarlo dentro de los tres primeros meses de cada año de vigencia.

Gratificaciones extraordinarias

Art. 9.º Se establecen cuatro gratificaciones, que se denominarán de julio, Navidad, octubre y participación en beneficios, y se abonarán íntegramente en

la primera quincena de los meses correspondientes, las tres primeras, y la última en el mes de marzo, a no ser que fuera prorrateada mensualmente por las empresas.

Cada una de ellas será equivalente al importe de una mensualidad de los emolumentos que el trabajador perciba, siendo prorrateable para quien no lleve completo el año de trabajo en la empresa o cese en el transcurso del mismo.

Plus de transporte

Art. 10. Las empresas abonarán a todo su personal, sin distinción de categorías, la cantidad de 35,35 euros mensuales los doce meses del año.

En caso de no prestar servicio todos los días por tener contrato a tiempo parcial, para trabajar días sueltos por semana, mes o año, se abonarán estos días a razón de 1,72 euros por día trabajado.

Quebranto de moneda

Art. 11. Las empresas que tengan establecido o quieran establecer el quebranto de moneda compensarán a sus cajeras o auxiliares de caja y personal encargado de la cobranza con la cantidad de 18,17 euros mensuales para el año 2010.

Ropa de trabajo

Art. 12. A aquellos trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implica un desgaste de prendas superior a lo normal, tales como ferretería, loza, cristal, alfombras, recepciones y envases y limpieza, así como el personal subalterno, se les facilitarán guardapolvos, monos y prendas adecuadas al trabajo que realicen, debiendo ser distintas para el verano y el invierno, en el supuesto de no haber refrigeración en el establecimiento. Será exigible por la empresa la utilización de dicha ropa, y de no usarla quedará sin efecto la obligación de entregarla.

Las prendas de trabajo no se considerarán como de propiedad del trabajador y, en consecuencia, para su reposición deberá hacer entrega a la empresa de la prenda usada. Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma o de la sección a que pertenezca, siendo de cuenta de las empresas los gastos que se origine por esta causa.

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, incluido el calzado, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por ésta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Antigüedad

Art. 13. El complemento de la antigüedad queda establecido en quinquenios del 10%, calculándose sobre los salarios del presente convenio, sin que en ningún caso pueda suponer más del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% como máximo a los veinticinco años o más. Todo ello se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en el trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Con efectos del 31 de diciembre de 2005 desapareció este complemento de antigüedad. En consecuencia ningún trabajador que haya ingresado a partir de dicha fecha devengará cantidad alguna por este concepto.

Complemento "ad personam"

Art. 14. Este complemento, que inició su aplicación a partir de 1-1-2006, estará formado por la cantidad que venía percibiendo el trabajador por el extinto complemento de antigüedad, revisándose anualmente con el IPC real del año anterior.

PERÍODO TRANSITORIO: A los trabajadores de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2005, cuando les corresponda cumplir un único quinquenio más del 10% del salario base y que no estuvieran topados por los porcentajes del actual artículo 13 del convenio, se les incrementará la cuantía correspondiente al complemento "ad personam" en el momento de cumplir dicho quinquenio, que vinieran percibiendo desde el 1 de junio de 2006, por una sola vez.

Incapacidad temporal

Art. 15. Los trabajadores afectados por el presente convenio, cuando se encuentren en período de incapacidad temporal, percibirán con carácter de complemento de la prestación económica derivada de dicha contingencia lo siguiente:

—En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 80% de la prestación desde el día decimosexto de la baja hasta el día noventa, y hasta el 90% desde el día noventa y uno hasta los nueve meses del inicio de la baja.

—En la primera baja del año se abonará el 60% del salario durante los tres primeros días de la baja; asimismo se complementará en este caso hasta el 80% desde el cuarto día hasta el día decimoquinto.

—IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, complemento hasta el 100% desde el primer día de la baja hasta los doce meses.

Nocturnidad

Art. 16. Se establece un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria, por prestación de servicios en horario nocturno comprendido entre las 22.00 y las 24.00 horas, y del 150% de las 0.00 horas a las 6.00 horas. Este recargo no se aplicará en las horas que afecten a los días contemplados en el artículo 17, Jornada.

Jornada

Art. 17. La jornada laboral normal será de 1.816 horas para el año 2010 y de 1.808 horas para el año 2011.

La jornada semanal máxima ordinaria será de 40 horas, debiendo existir un descanso de al menos 12 horas entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente.

En el mes de diciembre de cada año las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral, fijando los días laborables, la jornada anual, su distribución diaria y descansos semanales.

Se ampliará la jornada de trabajo con motivo de la fiesta de Reyes los días 3 y 4 de enero hasta las nueve de la noche y el día 5 hasta las doce de la noche, compensándose este aumento de horas de trabajo con el cierre de los establecimientos la tarde de Nochebuena y abonándose como extraordinarias las tres horas comprendidas entre las nueve y las doce de la noche del día 5 de enero.

Cuando la víspera de Reyes sea festividad religiosa o civil, se abrirán los establecimientos con el horario de 10.30 a 13.00 horas y de 17.00 a 24.00, siendo compensado el personal con el importe de ocho horas extraordinarias.

Horas extraordinarias

Art. 18. Las horas extras se abonarán si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 75% sobre el salario bruto hora de cada trabajador/a.

Asuntos propios

Art. 19. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos días de asuntos propios durante su vigencia, que el trabajador/a elegirá, preavisando a la empresa por escrito con 7 días de antelación, la concesión será automática salvo que coincidan en la solicitud más del 25% de la plantilla en empresas de hasta 10 trabajadores/as y en más del 10% en el resto de empresas.

En ningún caso el disfrute de este permiso afectará a la jornada anual pactada en el presente convenio.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no laborable a los efectos de lo establecido en el artículo 20..

Horarios de trabajo

Art. 20. De acuerdo con la jornada de trabajo anual se fijará el horario de forma tal que las horas de trabajo efectivo se dividirán entre los días laborables del año.

En ningún caso se podrán superar las 13.30 horas de salida por la mañana, ni las 20.00 horas de la tarde, salvo pacto expreso entre empresa y trabajadores.

No obstante lo anterior, las empresas quedarán facultadas para optar por su propio horario y adaptación, en su caso, al que rija en la capital, para los grandes almacenes.

En todo caso se observará lo dispuesto en la legislación vigente sobre horarios comerciales.

Los trabajadores conocerán con una semana de antelación el horario para el mes siguiente en el que se señalará el horario de trabajo y los descansos semanales, que solo podrán ser modificados por impresvidos de difícil planificación y ajenos a la capacidad organizativa de la empresa, o por mutuo acuerdo de las partes.

Descanso semanal

Art. 21. Sin perjuicio de acuerdo entre empresa y trabajador, el descanso de día y medio a la semana a que tiene derecho el trabajador podrá fraccionarse a opción de las empresas, de forma que, con independencia del correspondiente al domingo, descansen el trabajador bien el lunes por la mañana, bien medio día en cualquier otro laborable, o bien un día laborable completo cada dos semanas.

Cuando el medio día de descanso semanal coincida con festivo, el trabajador conservará el derecho a su disfrute.

Vacaciones

Art. 22. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, a tenor de las normas siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales, independientemente de la edad y categoría profesional del trabajador.

2. Las vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos de quince días y, en ese caso, uno de ellos será obligatoriamente dentro de los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y el otro se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y el empresario según las necesidades de la empresa.

3. El sistema de elección del período de vacaciones se efectuará por turno rotativo.

4. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado.

5. Las trabajadoras/es podrán acumular sus vacaciones al período de baja por maternidad o adopción.

6. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

7. En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de incapacidad temporal, la empresa abonará el 100% del salario diario del trabajador durante dichos

días de baja; sin perjuicio de lo expuesto, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrán disfrutar en otra fecha.

8. El disfrute del período de vacaciones podrá acumularse al de descanso por maternidad y al del derecho de lactancia acumulado en días completos.

9. El personal de la plantilla que se encuentre en situación de permiso maternal o suspensión por paternidad mantendrá su derecho al disfrute efectivo aun habiendo finalizando el año natural correspondiente.

Permisos

Art. 23. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de fallecimiento de cónyuge o hijo/a el permiso será de cinco días.

En caso de hospitalización se podrán disfrutar en medios días los días de licencia en los siete días siguientes, previa comunicación a la empresa.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

g) El trabajador/a podrá acumular las horas a las que tienen derecho por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses en un período de doce días laborables completos, pudiendo a su vez acumular estos por decisión del interesado al período de baja maternal y vacaciones.

Crédito horario

Art. 24. Previo aviso y justificación, los trabajadores podrán disfrutar de un crédito horario de hasta 8 horas al año para acudir a facultativo médico o acompañar a la visita médica a hijos menores de 16 años y familiares discapacitados. Este crédito se ampliará hasta 12 horas en caso de que el trabajador/a, para acudir a la mencionada consulta, tenga que recorrer una distancia de 10 o más kilómetros desde el centro de trabajo al centro médico.

Jubilación

Art. 25. Se establece un premio por jubilación para el personal con antigüedad superior a veinticinco años en la misma empresa y que desee jubilarse a los 60 años, consistente en ocho pagas del salario total que perciba en el momento de cumplir los 60 años.

El trabajador tendrá un plazo de tres meses para acogerse a este derecho o continuar en la empresa, con la pérdida del mismo.

Jubilación anticipada a los 64 años

Art. 26. En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, se acuerda que los/as trabajadores/as al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la Empresa.

Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Maternidad

Art. 27. Las trabajadoras podrán acumular al finalizar su baja maternal tanto sus vacaciones y festivos como el permiso de lactancia computado en jornadas completas, siendo este de doce días laborables.

Guarda legal

Art. 28. Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges minusválidos tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Excedencia

Art. 29. Excedencia voluntaria por motivos personales. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

Muerte e invalidez

Art. 30. Los trabajadores o herederos percibirán la cantidad de 16.000 euros en caso de invalidez o muerte, respectivamente, derivada de accidente de trabajo.

A estos efectos las empresas se obligan a suscribir un seguro que cubra la presente contingencia. El presente artículo entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente convenio colectivo. Manteniéndose hasta entonces la cantidad de 14.500 euros que figuraba en el convenio anterior.

Trabajo en domingos o festivos

Art. 31. Los domingos y días festivos en que se trabaje se abonarán con el recargo del 150% sobre el salario hora ordinaria de trabajo.

Los domingos y días festivos no excepcionales en que se trabaje se turnarán la mitad del personal, de forma que la misma persona no trabaje dos domingos o festivos seguidos.

Función del personal mercantil

Art. 32. El personal encargado de realizar las ventas tendrá conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado de forma que pueda orientar al público en sus compras, debiendo cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno, surtido, marcaje, separado y colocación de mercancías y de exhibición en escaparates o vitrinas, así como la limpieza del género y puesto de trabajo, poseyendo, además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Período de prueba y personal de temporada

Art. 33. El período de prueba no podrá exceder de los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y, en cualquier caso, no será superior a dos meses de duración.

Contrato de acumulación de tareas

Art. 34. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, navidades, etc.) Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El presente artículo es desarrollo del artículo 15, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de relevo

Art. 35. Las empresas facilitarán la suscripción de contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que estén en condiciones y soliciten acceder a la jubilación parcial.

Compromiso de empleo

Art. 36. Las empresas de más de dos trabajadores se comprometen a mantener en sus plantillas un 50% de contratos indefinidos, sin computar a estos efectos los trabajadores con contrato de interinaje y sustitución.

Compromiso de contratación

Art. 37. Las empresas, en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, y en caso de que pretendan cubrirlos en el mismo centro de trabajo, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter prioritario a los contratados a tiempo parcial, siempre que la categoría profesional sea la misma.

Garantías personales

Art. 38. En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales, de jornada, descanso, etc. que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo "ad personam".

Compensación

Art. 39. Las condiciones pactadas son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional, e incluso administrativo, sustituyendo a las establecidas en convenios colectivos anteriores.

Absorción

Art. 40. Las mejoras pactadas en el presente convenio absorben en su totalidad las que por disposiciones legales futuras impliquen variación económica

en todos o en algunos de los conceptos retribuidos y estas únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superen al nivel de éste.

Plan de igualdad

Art. 41. Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector Comercio y en relación con este tema, la Comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Seguridad y salud laboral

Art. 42. Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que la negociación colectiva se establezcan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el Sector Comercio. El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tiene la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente. En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Parejas de hecho

Art. 43. Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que conviven en común, registradas como parejas de hecho en el Registro Oficial de las Parejas de Hecho.

Horas sindicales

Art. 44. Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

Cláusulas adicionales

Primera. — En todo aquello que no se hubiera pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en los aspectos regulados o que se regulen en el Acuerdo Laboral Estatal de Comercio y de manera específica al redactado de los artículos 14,15 y 16 de la derogada Ordenanza de Trabajo de Comercio, en lo que respecta a la definición de las categorías profesionales.

Segunda. — El módulo para el cálculo del salario hora profesional será el que figura a continuación:

$$\text{Salario hora} = \frac{16 (S + A) \text{ ó } (S + \text{Ad. p.})}{\text{Jornada anual}}$$

Detalle:

16 = Doce mensualidades, más cuatro pagas extraordinarias de un mes cada una.

S = Salario total mensual.

A = Importe mensual de la antigüedad.

Ad. p. = Complemento "ad personam".

Tercera. — *Categorías profesionales.*

APENDICES: Podrá mantenerse en esta categoría profesional hasta un período de dos años a aquellos trabajadores que no hayan trabajado anteriormente en ninguna empresa. A los dos años pasarán a la categoría de Ayudante.

ASPIRANTES: Serán aquellos trabajadores que ya hayan estado de alta en la seguridad social, sin tener experiencia en el sector. Podrá permanecer en la categoría hasta dos años, a los dos años pasarán a la categoría de ayudante.

AYUDANTES: Trabajadores que provengan de aprendizaje o aspirantazgo. El período máximo de permanencia en esta categoría será de dos años. A los dos años pasarán a la categoría de dependiente de 2.ª.

CARRETEROS/AS: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as, que manejen de forma habitual, carretillas, siendo equiparados al nivel salarial de profesional 1.ª de oficio.

OPERADOR/A DE TRASPALLETAS: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as, que manejen de forma habitual traspalletas, siendo equiparados al nivel salarial de Mozo/a Especializado.

Cuarta. — Las partes firmantes del presente convenio se dirigirán conjuntamente a la autoridad laboral para que proceda al control y erradicación del posible trabajo ilegal existente en el sector.

TABLAS SALARIALES AÑO 2010
(1% sobre tablas año 2009)

Categorías profesionales	Salario mensual 2010	Salario anual 2010
GRUPO I. — PERSONAL TÉCNICO TITULADO:		
Titulado grado superior	1.009,74	16.155,84
Titulado grado medio	841,49	13.463,84
Ayudante técnico sanitario	841,49	13.463,84
GRUPO II. — PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO:		
Director	1.121,94	17.951,04
Jefe de división	982,79	15.724,64
Jefe de personal	953,64	15.258,24
Jefe de compras	953,64	15.258,24
Jefe de ventas	959,57	15.353,12
Encargado general	959,57	15.353,12
Jefe de sucursal y de supermercado	841,43	13.462,88
Jefe de almacén	841,43	13.462,88
Jefe de grupo	841,43	13.462,88
Jefe de sección mercantil	785,30	12.564,80
Encargado estable, vendedor, comprador, subastador	785,30	12.564,80
Intérprete	780,86	12.493,76
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:		
Viajante	780,86	12.493,76
Corredor de plaza	780,86	12.493,76
Dependiente de 1.ª	780,86	12.493,76
Dependiente de 2.ª	744,92	11.918,72
Dependiente mayor	857,88	13.726,08
Ayudante	646,20	10.339,20
Aspirante	584,89	9.358,20
Aprendiz	565,39	9.046,20
GRUPO III. — PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO:		
Director	1.121,31	17.940,96
Jefe de división	982,79	15.724,64
Jefe administrativo	875,05	14.000,80
Secretario	758,51	12.136,16
Contable	785,30	12.564,80
Jefe sección administrativa	807,80	12.924,80
PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Contable, cajero o taquimeca, en idioma extranjero	785,30	12.564,80
Oficial administrativo u operador máquinas contables y de ordenador	780,86	12.493,76
Auxiliar administ. o perforista de 1.ª	780,86	12.493,76
Auxiliar administ. o perforista de 2.ª	646,20	10.339,20
Aspirante	584,89	9.358,20
Auxiliar de caja	744,92	11.918,72
Auxiliar mayor de caja	780,86	12.493,76
GRUPO IV. — PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:		
Jefe de sección de servicio	785,30	12.564,80
Dibujante	841,43	13.462,88
Escaparartista	780,86	12.493,76
Ayudante de montaje	744,92	11.918,72
Delincuente	807,83	12.925,28
Visitador	807,83	12.925,28
Rotulista	745,05	11.920,80
Cortador	807,83	12.925,28

Categorías profesionales	Salario mensual 2010	Salario anual 2010
Ayudante de cortador	744,92	11.918,72
Jefe de taller	807,83	12.925,28
Profesional de oficio de 1.ª	780,86	12.493,76
Profesional de oficio de 2.ª	744,92	11.918,72
Capataz	744,92	11.918,72
Mozo especializado	744,92	11.918,72
Ascensorista	673,15	10.770,40
Telefonista	673,15	10.770,40
Mozo	727,02	11.632,32
Empaquetadora	673,15	10.770,40
Carretilero	780,86	12.493,76
Operador de traspalletas	744,92	11.918,72
GRUPO V. — PERSONAL SUBALTERNO:		
Conserje	727,02	11.632,32
Cobrador	727,02	11.632,32
Vigilante o sereno	727,02	11.632,32
Ordenanza o portero	727,02	11.632,32
Personal de limpieza (por hora)	6,66	
Pluses:		
Transporte	35,35	424,20
Quebranto de moneda mensual	18,17	290,72

NOTA UNO. — Trabajadores a tiempo parcial, sin prestación de servicio todos los días: 1,72 euros por día trabajado

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALCALA DE EBRO

Núm. 15.371

Por el plazo de quince días, a contar desde la aparición de este anuncio, se encuentra expuesta en la Secretaría de este Ayuntamiento la cuenta general correspondiente al ejercicio presupuestario de 2009, acompañada de los documentos exigidos por la legislación vigente y el informe de la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento.

Los interesados podrán examinarla durante dicho plazo y formular, en su caso, las alegaciones que estimen oportunas durante el mismo y hasta ocho días más, conforme a lo dispuesto en el artículo 212 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.

Alcalá de Ebro a 8 de octubre de 2010. — El alcalde.

BARBOLES

Núm. 15.317

El Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 15 octubre de 2010, acordó la aprobación inicial del presupuesto general del Ayuntamiento de Bárboles para el ejercicio 2011, junto con las bases de ejecución y plantilla del personal, así como sus anexos y documentación complementaria.

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

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

Bárboles a 15 de octubre de 2010. — El alcalde, José Angel Subías Sanz.

CADRETE

Núm. 15.384

Conforme al procedimiento continuo de comprobación de residencia de los extranjeros no ENCSARP (ciudadanos de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de otros Estados distintos de los anteriores con tarjeta de residencia de régimen comunitario o con autorización de residencia permanente), se ha recibido comunicación del Instituto Nacional de Estadística para verificar la residencia en este municipio de Andreea Liana Tuta, quien deberá presentarse en el Ayuntamiento para confirmar o modificar los datos de su inscripción padronal. En su defecto, este Ayuntamiento iniciará el correspondiente procedimiento de oficio para darle de baja en el padrón municipal.

Lo que se hace público para su conocimiento y efectos oportunos.

Cadrete a 11 de octubre de 2010. — La alcaldesa, María Angeles Campillos Viñas.

CADRETE

Núm. 15.385

De acuerdo con lo dispuesto en el punto 4 de la resolución de 28 de abril de 2005 de la presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del director general de Cooperación Local, sobre el procedimiento para acordar la caducidad de