

** Número de expediente: 817.727/2012.

Actividad: Elaboración y envasado de bombones.

Ubicación: Blanca de Navarra, 19-21.

Vecino: José Sebastián Torres (presidente de la Comunidad de propietarios), con domicilio en Blanca de Navarra, 19-21, 2.º B.

** Número de expediente: 864.121/2012.

Actividad: Tienda de ropa.

Ubicación: María Zambrano, 35, locales 101-102-103 (Centro Comercial Grancasa).

Vecino: Cebado, con domicilio en María Zambrano, 35, local 104 (Centro Comercial Grancasa).

** Número de expediente: 864.121/2012.

Actividad: Tienda de ropa.

Ubicación: María Zambrano, 35, locales 101-102-103 (Centro Comercial Grancasa).

Vecino: Pastafiore, con domicilio en María Zambrano, 35, locales 203-204 (Centro Comercial Grancasa).

Zaragoza, 15 de octubre de 2012. — El consejero de Urbanismo, Infraestructuras, Equipamientos y Vivienda, Carlos Pérez Anadón.

Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente

Núm. 11.747

ANUNCIO del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de Zaragoza por el que se somete a información pública el expediente de deslinde administrativo del tramo de la vía pecuaria "Cordel de la Senda de Cascante" desde el cruce con el camino de Valdearcos hasta el cruce con el camino de la Estanca, en el término municipal de Tarazona (Zaragoza).

En este Servicio Provincial se instruye expediente de deslinde administrativo de la vía pecuaria "Cordel de la Senda de Cascante" desde el cruce con el camino de Valdearcos hasta el cruce con el camino de la Estanca, en el término municipal de Tarazona (Zaragoza).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, he acordado someter el expediente a un período de información pública a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinarlo en las oficinas de este Servicio Provincial (Sección de Medio Natural/Equipo de Defensa de la Propiedad), sitas en el edificio Pignatelli, paseo María Agustín, 36, de Zaragoza, de lunes a viernes, en horario de oficina (de 9:00 a 14:00 horas), y formular las alegaciones que estime procedentes durante un plazo de veinte días, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el último "Boletín Oficial" en que aparezca ("Boletín Oficial de Aragón", BOPZ, "Boletín Oficial de Castilla y León", "Boletín Oficial de la Provincia de Soria" y "Boletín Oficial de Navarra").

Zaragoza, a 16 de octubre de 2012. — El director del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, Miguel Angel Clavero Forcén.

Núm. 11.748

ANUNCIO del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de Zaragoza por el que se somete a información pública el expediente de deslinde administrativo del tramo de la vía pecuaria "Cordel de la Senda de Cascante" desde el límite provincial con Soria hasta el cruce con el camino de Valdearcos, en el término municipal de Tarazona (Zaragoza).

En este Servicio Provincial se instruye expediente de deslinde administrativo de la vía pecuaria "Cordel de la Senda de Cascante" desde el límite provincial con Soria hasta el cruce con el camino de Valdearcos, en el término municipal de Tarazona (Zaragoza).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, he acordado someter el expediente a un período de información pública a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinarlo en las oficinas de este Servicio Provincial (Sección de Medio Natural/Equipo de Defensa de la Propiedad), sitas en el edificio Pignatelli, paseo María Agustín, 36, de Zaragoza, de lunes a viernes, en horario de oficina (de 9:00 a 14:00 horas), y formular las alegaciones que estime procedentes durante un plazo de veinte días, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el último "Boletín Oficial" en que aparezca ("Boletín Oficial de Aragón", BOPZ, "Boletín Oficial de Castilla y León", "Boletín Oficial de la Provincia de Soria" y "Boletín Oficial de Navarra").

Zaragoza, a 16 de octubre de 2012. — El director del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, Miguel Angel Clavero Forcén.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Detallistas y Autoservicio de Alimentación

Núm. 11.506

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Detallistas y Autoservicio de Alimentación.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Detallistas y Autoservicio de Alimentación de Zaragoza (código de convenio 50001255011982), suscrito el día 25 de junio de 2012, de una parte por la Asociación Provincial de Comestibles y Autoservicios de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, CC.OO. y OSTA en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 25 de julio de 2012, requerida subsanación con fecha 27 de julio y aportada esta el 11 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía 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, 11 de octubre de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.* — El presente convenio será de aplicación a las empresas del sector de Detallistas y Autoservicios de alimentación con centros de trabajo o depósitos de los mismos sitios en Zaragoza capital y su provincia.

Art. 2.º *Ambito funcional y personal.* — Este Convenio afectará a todas las empresas que dediquen su actividad o estén relacionadas con el comercio al por menor de productos alimenticios o en autoservicios, y estén regidos por el Acuerdo Marco de Comercio y a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena en dichas empresas, con la sola exclusión del personal a que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidas 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 inaplicación y de la posibilidad de convenios de empresa siempre que en su conjunto mejoren el presente texto.

Art. 3.º *Ambito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, teniendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2011 y que finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2013.

Art. 4.º *Denuncia.* — La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

Art. 5.º *Comisión paritaria.* — Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por tres representantes de los empresarios y tres representantes de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.

C) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción.

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.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán 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.

D) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio y que dan cumplimiento a los establecido en el artículo 85.i).1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

DIRECCIÓN DE LA COMISIÓN: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: ECOS, calle San Jorge número 10, 1º de Zaragoza 50001.

Art. 6.º *Remuneraciones*. — El incremento salarial que se pacta para el año 2011 es 1,20% sobre las tablas revisadas de 2010, no generándose atrasos del año 2011.

Para el año 2012 el aumento salarial se fija en el 0,5% sobre las tablas de 2011.

Para el año 2013 el aumento salarial se fija en el 1% sobre las tablas salariales de 2012.

Art. 7.º *Cláusula de revisión salarial*. — En el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2012 y 2013 supere el 1,5% se practicará una revisión en el 50% del diferencial resultante, incorporándose a las tablas salariales definitivas del año 2013, y no generando derecho alguno a la percepción de atrasos, sirviendo como base para los incrementos del año 2014.

Art. 8.º *Proceso de inaplicación del régimen salarial del convenio por razones económicas. (Cláusula de descuelgue)*. — Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 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. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el "Boletín Oficial" y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

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

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El 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 el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de 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.

Art. 9.º *Complemento personal de antigüedad-antigüedad consolidada*. — A partir del 1 de enero de 1999 no se devengará por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto consolidado.

La cantidad por dicho concepto quedará reflejada en el recibo de salarios de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de antigüedad consolidada no siendo absorbible ni compensable.

A partir de la publicación del Convenio y con efectos de dicha fecha, se revalorizará la cuantía de antigüedad con el IPC real del año anterior.

Art. 10. *Pagas extraordinarias*. — Consistirán en dos mensualidades a razón de salario convenio, más antigüedad consolidada, y que serán abonadas los meses de julio y diciembre, y consistentes en treinta días cada una de ellas. El trabajador que no lleve completo el año de servicio en la empresa percibirá únicamente la parte proporcional. Estas pagas se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente. Por acuerdo entre empresa y trabajador, se establece la posibilidad de prorratear mensualmente estas gratificaciones extraordinarias.

Art. 11. *Paga extraordinaria de marzo. (Antigua de beneficios)*. — La paga será de una mensualidad de acuerdo con los salarios fijados en el presente convenio con la salvedad establecida en el artículo anterior para el que lleve menos de un año en la empresa. Esta paga se abonará el 15 de marzo. Por acuerdo entre empresa y trabajador, se establezca la posibilidad de prorratear mensualmente esta gratificación extraordinaria.

Art. 12. *Plus de transporte*. — Se establece para toda la vigencia del convenio un plus de transporte por día de asistencia al trabajo de 1,02 euros, con un tope de 251,94 euros al año para el 2012 y de 1,03 euros, con un tope de 254,41 euros año, para el 2013.

Art. 13. *Horas extraordinarias*. — Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo regular fijada en el artículo 14 del presente convenio.

• Para el año 2012 serán retribuidas de la siguiente manera:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festiva
Nivel I	14,87 euros	16,95 euros	19,07 euros
Nivel II a)	12,61 euros	14,40 euros	16,19 euros
Nivel II b)	11,23 euros	12,82 euros	14,42 euros
Nivel III	10,03 euros	11,45 euros	12,89 euros

• Para el año 2013 serán retribuidas de la siguiente manera:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festiva
Nivel I	15,02 euros	17,12 euros	19,26 euros
Nivel II a)	12,72 euros	14,54 euros	16,35 euros
Nivel II b)	11,34 euros	12,95 euros	14,56 euros
Nivel III	10,13 euros	11,56 euros	13,02 euros

• Para el año 2013 se aplicará al precio hora extra la revisión salarial, si procede.

Art. 14. *Jornada de trabajo*. — La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales, de trabajo efectivo, con un máximo de 1.810 horas anuales durante toda la vigencia del convenio.

Se incorpora el tenor literal siguiente: La distribución de la jornada anual, respecto a los días hábiles de trabajo, se realizará sin tener en cuenta los dos días de asuntos propios, a que tienen derecho los trabajadores.

La distribución de la jornada semanal se realizará en cinco jornadas y media jornada de trabajo como máximo; o estableciendo el descanso semanal en semanas alternas de uno y dos días de descanso.

Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario; y flexibilización.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de nueve horas máximo, respetando el descanso de doce horas entre jornadas de trabajo.

FLEXIBILIDAD: Las empresas podrán flexibilizar hasta un 5% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos. En caso de modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Estas horas, deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente; a petición del trabajador y preaviso con quince días, salvo acuerdo entre las partes. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre natural siguiente a aquél en que se produjo la realización de las mismas.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra en la proporción que corresponda, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa con notificación al trabajador, podrá variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias o ausencia en el puesto de trabajo, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda. También, respecto de aquellas horas no planificadas de carácter flexible; preaviso en este caso, al menos con una antelación de setenta y dos horas al momento de su realización; y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

Art. 15. *Descanso semanal*. — El descanso semanal de día y medio a la semana a que tiene derecho el trabajador podrá fraccionarse, de modo que, con independencia del correspondiente al domingo, descansa el trabajador bien el lunes por la mañana, bien medio día en cualquier otro laborable a la semana o un día laborable completo cada dos semanas.

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

Las empresas podrán negociar con sus trabajadores la realización de media jornada los festivos y domingos del año, finalizando su jornada laboral, como máximo, a las 14:00 horas. Todo ello sin perjuicio del descanso semanal y los festivos oportunos.

Art. 16. *Trabajo en domingos y festivos.* — Los trabajadores que presten servicio en domingos y festivos, percibirán como plus salarial las siguientes cantidades por hora trabajada a sumar a la retribución ordinaria diaria, durante toda la vigencia del convenio.

a) Trabajadores con contrato específico de prestación de servicios en sábados y/o domingos y/o festivos, 1,13 euros por hora trabajada.

b) Resto de trabajadores, 7,21 euros por hora trabajada.

Art. 17. *Nocturnidad.* — El trabajo realizado en horas nocturnas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas llevará un recargo del 20% del salario.

Art. 18. *Vacaciones.* — Las vacaciones anuales consistirán en treinta días naturales de descanso ininterrumpido, las cuales se disfrutaran preferentemente en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador. El trabajador que no cumpliera el año de servicio disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

Para las trabajadoras que estén en baja por maternidad o adopción, se acuerda la posibilidad de acumular el período de vacaciones que les corresponda al período de maternidad y lactancia acumulada en días completos.

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

En caso de coincidir situaciones de incapacidad temporal con períodos de vacaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los padres en suspensión de contrato por paternidad, podrán acumular al mismo sus vacaciones.

Art. 19. *Permisos.* — Se estará a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

El trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta ocho horas anuales, para su propia asistencia y/o acompañar a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, a los servicios médicos, previo aviso y justificación a la empresa.

Art. 20. *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 excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

Art. 21. *Lactancia.* — El trabajador/a podrá acumular las horas de lactancia en un período de doce días laborales completos y acumular éstos a la suspensión por maternidad y vacaciones.

Art. 22. *Plus de productividad. Sistema retributivo variable vinculado a la productividad.* — Todas las empresas con más de cinco trabajadores que no lo tengan establecido; deberán establecer para todos sus trabajadores un sistema retributivo variable vinculado a la productividad que dé como resultado un Plus Salarial que se aplicará a todos los trabajadores de la empresa.

A modo exclusivamente indicativo y no exhaustivo. Los sistemas retributivos basados en la productividad que se establezcan podrán basarse, preferentemente, entre otros, en parámetros como: cuantía de ventas, número de ventas, etc. etc.

Para el establecimiento del sistema, la tabla de productividad de la que se parta para aplicar las cuantías retributivas correspondientes, se basará sobre la media de productividad de la empresa a la fecha que se establezca, tomando en consideración al menos, los doce meses anteriores y como máximo 36 meses.

Para el establecimiento del sistema, en las empresas que exista representación sindical, la empresa deberá informar a la mencionada representación del específico contenido y parámetros del sistema.

El plus de productividad que resulte del establecimiento del sistema; no tendrá carácter acumulativo para aquellos trabajadores que vengán percibiendo un plus específico de productividad.

Para el seguimiento y control del sistema y sus efectos la empresa hará entrega a la representación sindical de la adecuada información.

Al año del establecimiento del sistema la empresa y la representación legal de los trabajadores realizarán una evaluación en aras a su mantenimiento o a su posible modificación o actualización.

Aquellas empresas que no hayan establecido el sistema de productividad antes del 31 de diciembre de 2012 abonarán a sus trabajadores un plus salarial mensual de productividad de 20 euros, por jornada completa, o la parte proporcional que corresponda según la jornada realizada, a partir del 1 de enero de 2013.

Las empresas de menos de cinco trabajadores también podrán establecer un sistema retributivo variable vinculado a la productividad.

Art. 23. *Plus salarial de fidelidad.* — Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de quince años, y que tengan 60 años cumplidos o más, percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad. La cantidad mensual será de 9,43 euros por doce mensualidades, para 2012, y de 9,52 euros para 2013.

En ningún caso el período de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los cinco años, perdiendo vigencia automática al cumplir el trabajador los 65 años y no siendo objeto en ningún caso de consolidación superada dicha edad.

El derecho a la percepción de este plus se generará mes a mes mientras el trabajador que cumpla los requisitos requeridos, esté de alta en la empresa.

Art. 24. *Plus de custodia.* — Por mantenimiento o custodia de llaves, o apertura y cierre de centros de aquellos trabajadores que no tengan la categoría de encargados, se les abonarán 2,70 euros diarios para el año 2012 y 2,73 euros para 2013, hasta los trece primeros días del mes en el que efectivamente lleven a cabo este cometido.

Teniendo derecho a la percepción de 69,09 euros para el año 2012 y 69,78 euros para el año 2013, en el caso de que dicho cometido lo realicen durante más de 13 días en el mes correspondiente.

Estas cantidades se revalorizarán en el caso de aplicar la revisión prevista para 2013.

Art. 25. *Sistema de ingresos bancarios.* — Las empresas, en el conjunto de todos sus centros de trabajo de la provincia, deberán establecer un sistema de recogida e ingreso de la recaudación en entidad financiera, que en ningún caso implique la realización de esta tarea por trabajadores que no pertenezcan al nivel I del Convenio.

Art. 26. *Incapacidad temporal.* — Los trabajadores que estén en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se les complementará en la primera baja del año hasta el 80% del salario desde el primer día de la baja hasta el día 20, y el 90% desde el día 21 hasta los doce meses.

Todos los trabajadores sin excepción percibirán un complemento a la prestación económica de la seguridad social, consistente en la diferencia del importe de dicha prestación económica y la cifra que represente el 100% del salario, en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, desde el primer día hasta los doce meses.

Art. 27. *Prendas de trabajo.* — La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas o ropa de trabajo:

—Cajeras y dependientes: Dos batas anuales

—Choferes, repartidores y mozos de almacén: Dos monos anuales.

Las empresas deberán entregar todas aquellas prendas o elementos que exijan llevar como uniformidad.

Las citadas prendas serán siempre propiedad de la empresa, no pudiendo ser sustituidas la entrega de las mismas por una compensación en metálico.

Art. 28. *Seguro libre.* — Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se derivara una situación de invalidez permanente absoluta, la empresa deberá abonar al trabajador la cantidad de 20.240 euros, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los anteriores supuestos le sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad la viuda o, en su defecto, los herederos legales del trabajador fallecido.

Para cubrir estas indemnizaciones la empresa concertará un seguro libre y la contratación de este seguro entrará en vigor un mes después de la publicación del presente convenio, manteniéndose hasta entonces la cantidad de 20.000 euros vigentes en 2010.

Art. 29. *Absorción y compensación.* — Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por imperativo legal, jurisprudencial, convenio de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o cualquier otra causa, que directa o indirectamente, regule las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores afectados por el presente convenio.

Art. 30. *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 31. *Protocolo de empleo.* — Las empresas adheridas a este convenio con cuatro o más trabajadores mantendrán una plantilla con empleo fijo del 75%.

Art. 32. *Contratación temporal.* — 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. Dichos contratos solo podrán prorrogarse por una sola vez dentro del período anteriormente referido.

Art. 33. *Contrato de relevo.* — Con objeto de fomentar esta modalidad contractual, se facilitará la realización de este tipo de contratos a petición del trabajador, que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial.

Art. 34. *Contrato a tiempo parcial.* — Pacto de horas complementarias. Las horas complementarias son aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial, o con posterioridad al mismo, formalizándose en el modelo oficial establecido. Una vez cumplido un año desde su celebración, se entenderá prorrogado su efecto por períodos de un año, excepto si el trabajador o la empresa expresan su renuncia mediante un preaviso de al menos quince días de antelación.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

El pacto de horas complementarias, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número máximo de horas complementarias será el siguiente:

• Para aquellos trabajadores que tengan contratado una jornada igual o superior al 40% e inferior al 51% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

• Para los trabajadores que tengan contratada una jornada igual o superior al 51% o inferior al 40% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 20% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias.

Para aquellos trabajadores, que hayan venido realizando horas complementarias durante un período consecutivo de tres años, consolidarán en su contrato de trabajo el 50% de la media de horas complementarias realizadas durante ese período. A tal efecto, la jornada de trabajo ordinaria establecida en su contrato de trabajo deberá incrementarse en la cuantía correspondiente.

Art. 35. *Anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio, al cumplir los 64 años, podrán solicitar la jubilación anticipada. Para ello la empresa deberá concertar contrato de trabajo con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

Dicho contrato tendrá una duración mínima de un año, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.

La utilización de esta modalidad contractual, se podrá llevar a cabo, durante la vigencia del presente convenio, y mientras esté vigente el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio o disposición legal que en su caso pudiera sustituirlo.

Art. 36. *Guarda legal.* — 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 diaria, 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 el horario dentro de su jornada ordinaria diaria.

A partir de la publicación del presente Convenio, se establece la posibilidad de solicitar acogerse a la guarda legal a aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún menor de hasta 12 años; siempre y cuando medie el preceptivo acuerdo entre empresa y trabajador en las condiciones que se pacten.

Art. 37. *Categorías.*

• Nivel I.

—Jefe/a de almacén.

—Encargado/a de establecimiento.

• Nivel II a):

—Conductor/a

—Dependiente/a.

—Administrativo/a de 1.ª.

—Cajero/a.

—Mozo especializado.

—Limpiador/a-reponedor/a. Desempeñará las funciones inherentes a los trabajos de reposición de productos en el establecimiento y los de limpieza general de las distintas zonas del interior del establecimiento.

• Nivel II b):

—Administrativo/a de 2.ª. Desarrollará las funciones administrativas sin responsabilidad y estando a las órdenes directas del Administrativo de 1.ª.

—Auxiliar de ventas. Colabora con el dependiente en el proceso de venta, sin atención directa al cliente o en su caso, bajo la supervisión del dependiente.

—Auxiliar de almacén. Colaborará con el mozo especializado en las tareas propias del almacén sin tener responsabilidad directa.

—Limpiador/a.

• Nivel III.

—Aprendices.

Art. 38. *Cálculo para hallar el salario hora profesional.*

$$\text{Salario hora} = \frac{S + A \times 15}{\text{Jornada anual}}$$

15 = Meses de abono, incluidas pagas de julio, diciembre y beneficios.

S = Salario base del convenio.

A = Antigüedad.

= Jornada anual

Art. 39. Las partes firmantes acuerdan dirigirse a la autoridad laboral competente con objeto de control y erradicación del posible trabajo ilegal en el sector.

Art. 40. *Finiquito.* — Tendrán carácter liberatorio salvo de aquellas cantidades que puedan desconocerse en el momento de su firma

Art. 41. *Sanciones.* — Tendrán la consideración de falta muy grave aquellas conductas que supongan acoso moral, laboral y sexual.

Art. 42. *Horas sindicales.* — Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

Art. 43. *Plan de igualdad.* — 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 de 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 de 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 vengán obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 44. *Seguridad y salud laboral.* — Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. — Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido, la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. 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. 45. *Acoso moral y/o sexual.* — Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Art. 46. *Violencia de género.* — Se estará a lo dispuesto en estos casos en la Ley 1/2004.

Art. 47. *Solución extrajudicial de conflictos.* — Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Disposiciones transitorias

Primera. — Reglamentación de trabajo.- En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, y demás disposiciones legales.

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (1,20% sobre tablas del 2010)

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2011	Salario base Anual 2011
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento.....	1.017,13 euros	15.256,95 euros
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a-reponedor/a.....	864,39 euros	12.965,85 euros

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2011	Salario base Anual 2011
Nivel II-b)	Administrativo 2º, auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a.....	769,65 euros	11.544,75 euros
Nivel III	Aprendices.....	688,18 euros	10.322,70 euros

Art. 9.º Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC 2010, 3%

TABLAS SALARIALES AÑO 2012 (0,5% sobre tablas del 2011)

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2012	Salario base Anual 2012
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento.....	1.022,22 euros	15.333,30 euros
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a - reponedor/a.....	868,71 euros	13.030,65 euros
Nivel II-b)	Administrativo 2º, auxiliar de ventas, auxiliar de almacén, limpiador/a.....	773,50 euros	11.602,50 euros
Nivel III	Aprendices.....	691,62 euros	10.374,30 euros

Art. 9.º Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC 2011, 2,4%

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 (1% sobre tablas del 2012)

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2013	Salario base Anual 2013
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento.....	1.032,44 euros	15.486,60 euros
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a - reponedor/a.....	877,40 euros	13.161,00 euros
Nivel II-b)	Administrativo 2º, auxiliar de ventas, auxiliar de almacén, limpiador/a.....	781,24 euros	11.718,60 euros
Nivel III	Aprendices.....	698,54 euros	10.478,10 euros

Art. 9.º Complemento personal de antigüedad consolidada

de texto obligatorios para Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato durante el curso académico 2012-2013.

2.ª *Beneficiarios, cuantía y crédito presupuestario.*

Personas residentes y empadronados en el municipio de Cuarte de Huerva que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Estar escolarizados en los ciclos de Educación Infantil, Primaria, Secundaria Obligatoria o Bachillerato para el curso escolar 2012-2013.

2. En caso de Educación Primaria y Secundaria, haber solicitado esta misma beca al Gobierno de Aragón para el curso 2012-2013 y, cumpliendo todas y cada una de las condiciones exigidas en la referida convocatoria, la beca haya sido denegada.

3. Que los ingresos netos totales mensuales familiares durante el ejercicio 2012 no superasen los siguientes límites en función del número de miembros:

N.º de miembros	Cuantía mensual
2	1.000 euros
3	1.100 euros
4	1.200 euros
5	1.300 euros
6	1.400 euros
7	1.500 euros
8	1.600 euros
9	1.700 euros

Se computarán como ingresos de la unidad familiar los ingresos procedentes de todos y cada uno de los sujetos de la unidad familiar que estos obtengan por los conceptos de rendimientos de trabajo, retribuciones, rentas, pensiones, prestaciones o cualquier otro título.

Cuando se ostente cualquier derecho real sobre bienes muebles o inmuebles susceptibles de producir rendimientos económicos, tendrán la consideración de ingresos las rentas netas de aquellos que efectivamente se perciban. Si no existiesen rendimientos efectivos de aquellos, se determinará la valoración de dichos derechos y de los rendimientos económicos que puedan generar, de conformidad con lo establecido en las normas reguladoras del impuesto sobre la renta de las personas físicas, exceptuándose la vivienda destinada a uso propio del beneficiario o unidad familiar.

Se considerará unidad familiar al núcleo de convivencia compuesto por dos o más personas vinculadas por matrimonio u otra forma de relación estable a la conyugal, por parentesco de consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto o segundo grado respectivamente, por adopción o acogimiento.

CUANTÍA DE LAS AYUDAS:

La cuantía máxima que el Ayuntamiento destinará a este fin para cada curso escolar será la que prevea la convocatoria anual que, en ejecución de las presentes bases reguladoras, se aprobará por la Alcaldía-Presidencia, de forma que dicho acto administrativo supondrá la autorización del gasto público por el importe que proceda.

La cuantía individual de las ayudas, en cualquier caso, no excederá de los siguientes límites:

—Primaria e Infantil: Importe de la factura presentada, con un límite por niño de 75 euros.

—Secundaria: Importe de la factura presentada, con un límite por niño de 150 euros.

—Bachillerato: Importe de la factura presentada, con un límite por niño de 150 euros.

Nota: El límite de ayuda por familia no podrá sobrepasar en ningún caso los 300 euros.

3.ª *Criterios de concesión.*

Las ayudas se adjudicarán de menor a mayor, por ingresos familiares mensuales, hasta agotar el presupuesto destinado al efecto que haya resultado autorizado a través de la convocatoria.

En caso de igualdad de ingresos familiares, se concederá en primer lugar a las familias numerosas, y dentro de estas, se priorizará las de mayor número de hijos a cargo; si persiste el empate, se acordará por la comisión en función de circunstancias sociofamiliares: número de miembros en paro, menores con reconocimiento de minusvalía y mayor carga de alquiler o hipoteca.

4.ª *Formalización de la solicitud.*

4.1. Plazo. El plazo para solicitar las ayudas comienza el día 2 de noviembre y finaliza el día 15 de noviembre de 2012.

4.2. Lugar. Las becas deberán solicitarse en el Registro General del Ayuntamiento de Cuarte de Huerva, a la atención del Servicio Social de Base, o bien por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4.3. Documentación.

—Copia y resolución de la solicitud de beca formulada al Gobierno de Aragón en la convocatoria para el curso 2012-2013, en su caso.

—Factura original del establecimiento donde se hayan comprado los libros; deberá ser una factura en forma y a nombre de alguno de los componentes de la unidad familiar (padres o hijos).

—Certificado de convivencia de la unidad familiar.

—Fotocopia del DNI, NIE o pasaporte del solicitante y de todos los miembros de la unidad familiar con obligación de tenerlo.

—Libro de familia.

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CUARTE DE HUERVA

Núm. 11.945

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 29 de octubre de 2012, aprobó las bases reguladoras del procedimiento de concesión de ayudas para la adquisición de libros de texto obligatorios para Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato durante el curso académico 2012-2013.

Por resolución de la Alcaldía número 284/2012, de fecha 29 de octubre de 2012, se ha procedido a aprobar la convocatoria de dichas ayudas para el curso 2012-2013, de acuerdo con las citadas bases reguladoras, con cargo a la aplicación presupuestaria 321.48903 del presupuesto vigente.

El plazo de presentación de instancias comienza el viernes día 2 de noviembre y finaliza el jueves día 15 de noviembre de 2012.

El régimen jurídico de las ayudas, así como la documentación a presentar, se contienen en las bases reguladoras de dichas ayudas, cuyo texto íntegro se publica en anexo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Cuarte de Huerva, a 29 de octubre de 2012. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

ANEXO

BASES REGULADORAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXTO OBLIGATORIOS PARA EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA, SECUNDARIA Y BACHILLERATO DURANTE EL CURSO ACADÉMICO 2012-2013

1.ª *Objeto.*

El objeto de las presentes bases es la regulación con carácter general de la prestación de ayudas en situaciones de necesidad para la adquisición de libros