GRUPOS PROFESIONALES	Salario Mensual 2015	Salario Anual 2015
GRUPO 2º **PERSONAL NO TITULADO**		
Encargado general	1.242,58	18.638,70
Jefe de sucursal	1.159,39	17.390,85
Encargado de establecimiento	1.159,39	17.390,85
Dependiente mayor	1.065,09	15.976,35
Dependiente de 1ª	992,97	14.894,55
Dependiente de 2ª	887,59	13.313,85
Ayudante de dependiente	776,62	11.649,30
GRUPO 3º **PERSONAL ADMINISTRATIVO**		
Oficial administrativo	882,02	13.230,30
Auxiliar administrativo	721,14	10.817,10
GRUPO 4º **PERSONAL DE OFICIO**		
Oficial de primera	992,97	14.894,55
Oficial de segunda	887,59	13.313,85
Oficial de tercera	837,64	12.564,60
Ayudante	776,62	11.649,30
GRUPO 5º **APRENDICES**		
Aprendiz	661,85	9.927,75
GRUPO 6º **PERSONAL SUBALTERNO**		
Conserje, mozo y vigilante	798,79	11.981,85
Personal de limpieza	695,95	10.439,25

Artículo 11º	
Plus de Convenio	224,06
Artículo 12º	
Plus de Transporte	69,60

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio Textil de Zaragoza **Núm. 6.511**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio Textil de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio Textil de Zaragoza para los años 2014 y 2015 (código de convenio 50000305011982), suscrito el día 9 de mayo de 2014, de una parte por Asociación de Empresarios de Comercio Textil, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 14 de mayo de 2014, 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, 29 de mayo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Ámbito territorial

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

Ámbito funcional y personal

Art. 2.º Este convenio afectará a todas las empresas que realicen la actividad de Comercio Textil en la provincia de Zaragoza y a todos los trabajadores que presten servicio en las mismas, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.º y 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Específicamente estarán incluidas en este convenio las empresas cuya actividad sea la venta, distribución, almacenaje y gestión de ropa y complementos textiles.

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

Ámbito temporal

Art. 3.º El período de duración de este convenio será de dos años, desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

A efectos económicos, se considerará una retroactividad desde el 1 de enero de 2014.

Denuncia

Art. 4.º 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. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio será de catorce meses, a partir de la finalización de la vigencia del convenio anterior.

Comisión paritaria

Art. 5.º 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 modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación del convenio, en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio.

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.

Petición

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe de celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo únicamente voto un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Acuerdos

Los acuerdos o resoluciones tomados por unanimidad de la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan realizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el siguiente:

—Asociación de Empresarios de Comercio Textil, calle San Jorge, 10, 1.º, de Zaragoza.

—Confederación Sindical de Comisiones Obreras, paseo de la Constitución, 12, de Zaragoza.

—Unión General de Trabajadores, calle Costa, 1, de Zaragoza.

—Organización Sindical de Trabajadores de Aragón, calle Pablo Remacha, 9, de Zaragoza.

Retribuciones

Art. 6.º Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio serán los que figuran en la tablas salariales que se adjuntan como anexo I, resultante de incrementar un 0,35% para el año 2014 sobre las tablas del año 2013, salvo para el complemento "ad personam" (extinta antigüedad) que se incrementa en IPC real de 2013, 0,30%. Los atrasos del año 2014 se regularizarán dentro del mes siguiente al de la publicación del presente convenio.

Para el año 2015, el incremento salarial consistirá en el IPC real de 2014 con el límite del 0,60% sobre las tablas del año 2014, salvo para el complemento ad personam (extinto complemento de antigüedad) que se incrementará en el IPC real del año 2014.

Cláusula de revisión

Art. 7.º Para el año 2015, en el caso de que el IPC real de 2015 supere la cifra que resulte de incremento para 2015, se producirá una revisión consistente en el 50% de la cuantía que exceda dicho IPC de 2015, sobre el incremento pactado para 2015.

La cuantía resultante de dicha revisión se incorporará a las tablas definitivas del año 2015, no teniendo carácter retroactivo alguno, ni generando por lo tanto derecho a la percepción de cantidad alguna en concepto de atrasos.

Cláusula de inaplicación

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.

Las empresas de seis o más trabajadores que no cuenten con representación legal de los mismos, deberán comunicar por escrito a la vez que lo hagan a los trabajadores, a la comisión paritaria del convenio, el inicio del período consultivo.

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.

Plus de transporte

Art. 9.º Se establece un plus de transporte que percibirán todos los trabajadores, cualquiera que sea su edad o categoría profesional, por día de trabajo y presencia en la empresa.

Por tanto no se percibirá en festivos, vacaciones, ni días de ausencia, excepto cuando su causa fuera de baja por enfermedad o accidente de trabajo, que a estos efectos se considerará como día de trabajo.

Si la falta de presencia es de medio día se abonará la mitad de dicho plus de transporte, no pudiéndose abonar el plus de manera proporcional al número de horas trabajadas. En la jornada de descanso a que se refiere el artículo 22, se abonará íntegra.

En el caso de que la empresa se traslade o esté ubicada en una zona donde no exista, o no sea compatible con los horarios, transporte urbano, la empresa abonará el plus de transporte a todos los trabajadores, incrementado en un 50%.

Dicho plus será de 3,17 euros para el año 2014, por día de trabajo y presencia en la empresa.

Plus de ropa de trabajo

Art. 10. Para cumplir con las disposiciones vigentes y para que puedan adquirir los trabajadores la ropa de trabajo y su reposición, las empresas abonarán a las categoría laborales de mozo, mozo especializado, conductor-repartidor, cortador, profesional de oficio y escaparatista, la cantidad de 21,70 euros mensuales para el año 2014.

Quebranto de moneda

Art. 11. En concepto de quebranto de moneda se establece un porcentaje del 5% sobre las tablas de salarios del convenio, que percibirá el personal de caja, así como aquel personal que, de forma habitual y continuada, realice funciones de entrega de mercancías y cobro de las mismas fuera del establecimiento, tales como las categorías de mozo y conductor-repartidor, los cuales vendrán obligados a realizar estos cobros.

Plus salarial de fidelidad

Art. 12. A partir del 1 de enero de 2006, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de quince años, y que tengan 61 años cumplidos o más, y que no hayan efectuado la opción contemplada en el último párrafo del artículo 24 del convenio colectivo para el año 2001, percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad. La cantidad mensual será de 22,27 euros para 2014, a percibir en doce mensualidades.

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 66 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.

Gratificaciones extraordinarias

Art. 13. Las gratificaciones de 15 de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el importe de una mensualidad de los salarios convenidos y que figuran en las tablas salariales. Anexos I, más el complemento "ad personam" en los casos en que lo hubiera.

Se establece la posibilidad de prorratear mensualmente estas gratificaciones extraordinarias por acuerdo entre empresa y trabajador.

Beneficios

Art. 14. Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de ventas o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en ningún caso, al importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba, cada año.

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente, salvo que por costumbre inveterada estuviera establecido su abono en plazos más breves y, en todo caso, habrá de liquidarse cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente, o mediante prorrateo en los doce meses del año.

Complemento "ad personam"

Art. 15. Únicamente lo percibirán aquellos trabajadores que estuvieran de alta en las empresas antes del 31 de diciembre de 2003, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del convenio colectivo de Comercio Textil de Zaragoza (BOPZ núm. 12, de 16 de enero de 2004).

Las cuantías correspondientes a cada trabajador por este complemento no serán compensables ni absorbibles y se actualizarán anualmente con el IPC real del año anterior. En consecuencia, para el año 2014 se actualizarán en el 0,30%.

Vacaciones

Art. 16. 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.

En los años 2014 y 2015 se incorpora un día más de vacaciones a disfrutar de común acuerdo entre empresa y trabajador, durante el año natural. En caso de no existir acuerdo se acumulará este día a las vacaciones del período de invierno.

2. Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de veintiuno y nueve días cada uno de ellos, siendo obligatoriamente el primero dentro de los meses de junio, julio, agosto o septiembre y el segundo se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y el empresario según las necesidades de la empresa.

Los dos períodos de vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Quedará a salvo cualquier pacto que, individualmente puedan establecer empresas y trabajadores.

3. El sistema de elección del período de vacaciones será 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. Cuando en una empresa hubiera trabajando un matrimonio las vacaciones de ambos cónyuges serán coincidentes.

6. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con domingos, festivos y/o con el descanso semanal del trabajador.

7. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez

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

8. Se permitirá la acumulación del período de vacaciones a los procesos de baja por maternidad o adopción.

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

10. Los trabajadores en situación de baja o permiso maternal, y los padres en la suspensión por paternidad, mantendrán su derecho al disfrute efectivo.

Jornada de trabajo

Art. 17. La jornada laboral normal de trabajo efectivo y real será, en cómputo anual, de 1.794 horas para toda la vigencia del convenio.

Los trabajadores disfrutarán de un día de asuntos propios, cada año, que no afectara a la jornada anual establecida.

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

Flexibilización de la jornada de trabajo
(distribución irregular de la jornada)

Art. 18. Lo acordado dentro de esta materia, sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 10% como mínimo, establecida en la reforma de la negociación colectiva por el Real Decreto legislativo 7/2011, de 10 de junio.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ochenta días al año, manteniendo como jornada máxima diaria nueve horas, como jornada máxima semanal cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores eventuales, ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

A) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de siete días a la fecha en que deba tener lugar la modificación de jornada.

B) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses anteriores o posteriores a las fechas en que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto y en todo caso dentro del año natural. El trabajador podrá elegir su compensación en jornadas completas y la fecha de disfrute.

C) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Horario de trabajo

Art. 19. 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 por la tarde, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

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.

En aquellas empresas que ocupen a más de quince trabajadores y que tengan establecido un régimen de trabajo a turnos, con carácter trimestral se planificarán los cuadros horarios para cada centro de trabajo, especificando los distintos turnos y horas de entrada y salida. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, podrá variar la citada planificación notificándolo al trabajador, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias, con la finalidad de poder atender adecuadamente la demanda.

En relación a las horas extraordinarias, las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores deberán acordar, la opción de su retribución y/o la compensación de las mismas por tiempos de descanso; y en su caso la cuantía.

Calendario laboral

Art. 20. En el mes de diciembre de cada año, las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores, acordarán el calendario laboral del año siguiente, fijando los días laborales, la jornada anual, su distribución diaria y los descansos semanales.

Descanso semanal

Art. 21. Sin perjuicio de acuerdo entre empresa y trabajador, 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, descanse 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.

Licencias retribuidas

Art. 22. 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, accidente u enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de hospitalización se podrán disfrutar, en medios días los días de licencia, dentro de los sietes días siguientes al hecho causante, previa comunicación a la empresa. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Cinco días naturales en caso de defunción de cónyuge o hijos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

h) Hasta cuatro horas al año, para la atención médica del trabajador o para acompañar al médico a hijos menores de 16 años o ascendientes de primer grado que sean dependientes.

Licencias no retribuidas

Art. 23. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, con obligación de justificación, las siguientes licencias no retribuidas:

• Hasta ocho horas al año para acompañar al médico a hijos menores de 16 años o ascendientes en primer grado que sean dependientes.

• Una hora diaria para atender a hijos menores de 6 años que se encuentren hospitalizados.

Trabajo en domingos y festivos

Art. 24. En domingos y festivos habilitados por el Gobierno de Aragón para la apertura de establecimiento comercial, se abonará el día correspondiente incrementado en un 75% a los trabajadores que presten servicio. Este incremento, no afectará a los trabajadores con contrato específico de trabajo a tiempo parcial para prestar sus servicios únicamente en domingos y festivos, ni a aquellos trabajadores que con anterioridad a la publicación del convenio del año 2006, tengan establecido en su contrato laboral un compromiso expreso para prestar sus servicios en los domingos y festivos de apertura autorizada por el Gobierno de Aragón.

Si la prestación de servicios se realiza en domingo o festivo no habilitado por el Gobierno de Aragón el recargo será del 150%; en este caso, no se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial que de forma específica estén contratados únicamente para prestar sus servicios en domingos y festivos.

Las empresas no podrán unilateralmente obligar a trabajar en domingos y festivos, salvo que exista acuerdo entre las partes, a aquellos trabajadores que tengan establecida en su contrato la prestación de su jornada laboral de lunes a sábado.

Se respetará en cualquier caso el derecho al descanso semanal establecido en el artículo 21.

Fórmula de cálculo:

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Base de cotización mensual}}{30}$$

Nocturnidad

Art. 25. Se aplicará un 25% de recargo del salario hora a la jornada realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Excedencia para el cuidado de los hijos

Art. 26. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Podrá ejercitar este derecho cualquiera de los cónyuges y su reincorporación se producirá automáticamente en la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, debiendo solicitar dicha reincorporación con una antelación mínima de un mes natural respecto a la fecha en que expirase dicha fecha.

Excedencia especial

Art. 27. En el caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a una excedencia de hasta tres semanas, con derecho de reserva al puesto de trabajo tras el disfrute de la misma.

Excedencia voluntaria

Art. 28. 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, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Lactancia y maternidad

Art. 29. Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos de permiso por lactancia en catorce días completos, y acumular estos a la IT por maternidad y vacaciones.

Las trabajadoras podrán acumular al finalizar su baja maternal, tanto sus vacaciones y festivos como el permiso de lactancia computado en jornadas completas.

En el caso de partos múltiples se estará a lo establecido en la normativa legal.

Trabajadores con guarda legal

Art. 30. Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos minusválidos 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 12 años, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 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 tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo, dentro de su jornada habitual.

Finiquitos

Art. 31. Queda expresamente excluida de los finiquitos y, por tanto, no resulta afectada por la condición liberatoria de los mismos, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos producidos por convenio o cláusula de revisión. Esta cláusula no será de aplicación cuando operen las cláusulas de compensación y absorción.

Contrato de acumulación de tareas

Art. 32. 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.

En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima prevista, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El presente artículo es desarrollo del artículo15, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de relevo

Art. 33. El trabajador que reúna las condiciones para acceder a la jubilación parcial tendrá la opción de solicitar contrato de relevo. Para ello el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de tres meses a la fecha de su jubilación parcial. En caso de necesidad de la empresa, ésta podrá diferir la celebración del contrato de relevo hasta tres meses posteriores a la fecha en la que el trabajador tuviera derecho a la jubilación parcial.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el INNS en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el INNS que el trabajador estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Contrato a tiempo parcial. Pacto de horas complementarias

Art. 34. 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.

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 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 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.

Jornada en contratos a tiempo parcial

Art. 35. Aquellos contratos a tiempo parcial inferiores a media jornada o con el límite de dicha media jornada no podrán prestarse en régimen de jornada partida salvo acuerdo entre las partes. Esta cláusula afectará a aquellos contratos de estas características celebrados a partir del 1 de enero de 2004.

Contratación de aprendices y ayudantes

Art. 36. En aquellos centros de trabajo donde presten servicios más de tres trabajadores, para poder contratar otros trabajadores con categoría de aprendiz o ayudante deberá de haber personal de categorías superiores.

Mejora de empleo

Art. 37. Aquellas empresas en las que se produzcan vacantes de trabajadores a tiempo completo, y que tengan trabajadores contratados a tiempo parcial de carácter indefinido en el mismo centro de trabajo en el que se produzca la vacante, y que pretendan cubrirlas, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo a dichos trabajadores con carácter prioritario, siempre que ostenten la misma categoría profesional que la del trabajador que cesó.

Compromiso de empleo

Art. 38. Las empresas de más de tres trabajadores estarán obligadas a tener, al menos, un 50% de plantilla indefinida. El cálculo de la plantilla de trabajadores fijos a estos efectos se realizará de la siguiente manera:

La suma del número de trabajadores de la empresa por mes en los últimos 12 meses/12.

La cuantía resultante se redondeará despreciando los decimales a la baja.

Empresas de trabajo temporal

Art. 39. Las empresas afectadas por este convenio no podrán tener en plantillas más de un 15% de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal, con un mínimo de dos trabajadores.

Esta limitación no afectará a las empresas durante el período máximo en el que realicen rebajas de invierno y verano.

Indemnización por jubilación

Art. 40. La indemnización por jubilación, a la que únicamente podrán acogerse los trabajadores que hayan ejercitado la opción contemplada en el último párrafo del artículo 24 del convenio colectivo para el año 2001, será la siguiente para el año 2014:

—Quien se jubile a la edad reglamentaria: 1.570,02 euros.
—Quien se jubile un año antes: 2.053,20 euros.
—Quien se jubile dos años antes: 2.668,52 euros.
—Quien se jubile tres años antes: 3.406,89 euros.
—Quien se jubile cuatro años antes: 4.004,07 euros.
—Quien se jubile cinco años antes: 4.752,81 euros.

Seguro por invalidez o muerte

Art. 41. El trabajador que como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sea declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo o falleciese, tendrá derecho a una indemnización, a tanto alzado y por una sola vez, de 16.500 euros, percibiendo dicha cantidad la viudo/a o derechohabientes del causante.

Para cubrir estas indemnizaciones las empresas deberán suscribir individual o colectivamente a través de su asociación o federación, una póliza de seguros, lo cual comunicarán a sus trabajadores.

La aplicación del contenido de este artículo tendrá vigencia y será obligatorio a partir de la publicación en el BOPZ del convenio. Mientras tanto, seguirá vigente la cantidad establecida en el anterior convenio colectivo.

La obligación de este artículo no alcanza a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos con anterioridad a la vigencia de este convenio, salvo en las diferencias que pudieran existir para cubrir las indemnizaciones fijadas.

El presente artículo quedará prorrogado automáticamente hasta la entrada en vigor del nuevo convenio, en su caso.

Incapacidad temporal

Art. 42. Las empresas complementarán el subsidio de incapacidad temporal durante la vigencia del convenio, de la siguiente forma:

—IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral: Complemento hasta el 85% del salario mensual que perciba el trabajador entre el día 16 y el 90 de la baja. Este complemento se ampliará hasta el día 180 en caso de que el trabajador requiera hospitalización.

—IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional: Complemento hasta el 100% del salario mensual que perciba el trabajador desde el día siguiente de la baja con un límite de doce meses.

Acoso moral y/o sexual

Art. 43. Se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

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.

Seguridad y salud laboral

Art. 44. 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 estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio textil de la provincia de Zaragoza.

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.

Plan de igualdad

Art. 45. 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 dicho 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 vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Garantías personales más beneficiosas

Art. 46. En todo caso las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales y personales que actualmente disfruten sus trabajadores con carácter exclusivo “ad personam”.

Compensación

Art. 47. Las condiciones pactadas son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional e incluso administrativo, sustituyendo las establecidas en convenios colectivos anteriores.

Absorción

Art. 48. 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 retributivos, y únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de este.

Unidad de convenio

Art. 49. El presente convenio forma un todo y se pacta en el conjunto de todas sus cláusulas, de forma tal que si alguna de ellas no se aprobara, cualquiera de las partes podrá desvincularse del convenio.

Régimen disciplinario

Art. 50. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

• Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

• Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

• Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencia de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto o consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. El acoso laboral, la violencia del género y el acoso sexual en el centro de trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

• Régimen de sanciones: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

• Sanciones máximas: Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.ª Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

• Prescripción: La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Derechos sindicales

Art. 51. Todos aquellos representantes de los trabajadores que tengan hasta quince horas mensuales como crédito horario, en caso de ser convocados por los sindicatos a cursos de formación sindical, y previa justificación del curso por parte del sindicato, podrán acumular sus horas sindicales, por períodos bimensuales.

El crédito horario sindical se podrá acumular en uno o varios miembros de la representación sindical. Para ello, el representante de los trabajadores deberá comunicarlo por escrito a la empresa, donde conste su voluntad de cesión y el representante de los trabajadores en el cual recaiga la acumulación.

Los sindicatos más representativos con implantación en el sector, podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas que empleen a más de cien trabajadores. Estos delegados tendrán las mismas atribuciones y garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a los miembros de los comités de empresa y delegados de personal.

Procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

Art. 52. Las empresas que decidan proceder a modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo se someterán a lo establecido en la normativa vigente.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, 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, y que pretenda proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecte a toda la plantilla, la empresa lo comunicará al conjunto de la misma. En este caso se procederá a la elección de tres trabajadores como máximo o a designar la participación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso, los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

No obstante, y en cumplimiento de la normativa, para solventar de manera efectiva, las discrepancias en la negociación y en caso de no alcanzar un acuerdo, antes de proceder a la modificación, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días 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 su seno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión o no se consiga el acuerdo en su seno se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Cláusulas adicionales

Primera. — No obstante lo dispuesto en los artículos 19 y 21 de este convenio, se acuerda que para el caso de que todos los grandes almacenes establecidos en Zaragoza procedieran al cierre de sus centros comerciales los sábados por la tarde y los días 24 y 31 de diciembre, el comercio afectado por este convenio procedería también al cierre los sábados por la tarde, y en dichas fechas, trasladándose el medio día de descanso semanal que corresponde por imperativo legal a la tarde del sábado. En todo caso se respetará la jornada laboral fijada en el artículo 17 del convenio.

Independientemente de esta cláusula, las empresas y trabajadores podrán establecer, de mutuo acuerdo, el cierre de las tardes del sábado, trasladando a la misma la media jornada de descanso semanal.

Segunda. — 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 correspondiente, y que justifiquen, la inscripción en el Registro Oficial de las Parejas de Hecho.

Tercera. — En todo lo que no se hubiere pactado en el presente convenio y que afecte a relaciones laborales se estará a la normativa legal vigente en cada momento, y concretamente por jerarquía de la misma a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra norma de rango de Ley, a los Decretos vigentes y a las ordenes y concretamente al Acuerdo Marco de Comercio (AMAC).

Cuarta. — Las partes firmantes de este convenio hacen constar su preocupación por el elevado grado de intrusismo profesional que se está produciendo en el sector y que lleva aparejado incumplimientos en materia laboral y de Seguridad Social.

Para ello acuerdan dirigirse conjuntamente a la autoridad laboral competente, para que intensifique la labor inspectora con el fin de erradicar esta situación.

Quinta. — *Categorías profesionales*.

Se mantiene la extinción y cambio de denominación en las categorías profesionales expresadas a continuación con los siguientes efectos:

• La categoría dependiente mayor de 25 años queda extinguida. Los trabajadores que ostentaran esta extinta categoría quedarán incluidos en la categoría de dependiente de primera.

• La categoría de dependiente de 22 a 25 años queda extinguida.

• Los trabajadores que ostentaran esta extinta categoría de dependiente de 22 a 25 años quedarán incluidos en la categoría de dependiente de segunda, salvo que acrediten experiencia en la categoría no inferior a tres años, en cuyo supuesto quedarán incluidos en la categoría de dependiente de primera. Los trabajadores incluidas en la categoría de dependiente de segunda procedentes de la extinta homóloga de 22 a 25 años conservarán los derechos de ascenso en los términos que se les reconocía anteriormente.

• Las categorías aspirantes de 16 a 18 años y auxiliar de caja de 16 a 18 años quedan refundidas en una única categoría que se denominará aspirante.

• La categoría de auxiliar de caja de 18 a 25 años queda extinguida. Los trabajadores que ostentaran esta extinta categoría de auxiliar de caja de 18 a 25 años, quedarán incluidos en la categoría de auxiliar de caja.

• La categoría de auxiliar de caja mayor de 25 años pasará a denominarse auxiliar mayor de caja.

• La categoría de aprendiz de 16 a 17 años queda extinguida pasando a denominarse aprendiz de primer año.

• La categoría de aprendiz de 17 a 18 años queda extinguida pasando a denominarse aprendiz de segundo año.

Las cuestiones que se puedan derivar de estas modificaciones de categorías serán entendidas por la comisión paritaria del convenio.

En aquellas empresas en las que se hayan creado categorías profesionales propias, se deberá proceder a su equiparación con alguna de las existentes en el presente convenio colectivo.

En los nuevos contratos se deberán reflejar en el contrato de trabajo la categoría prevista en el convenio a la cual se equipara la creada en la empresa.

Sexta. — *Solución extrajudicial de conflictos*.

Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden juridisccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Séptima. — *Grupos profesionales*.

Ambas partes acuerdan que en el momento que el AMAC establezca el sistema de grupos profesionales, el cual está en proceso de negociación, se aplicarán en este convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL
TABLAS AÑO 2014 - ANEXO I
(Aumento del 0,35% sobre tablas del año 2013)

	Salario Mensual 2014	Salario Anual 2014
GRUPO I.- PERSONAL TECNICO TITULADO		
Titulado/a grado superior	1.193,09	17.896,35
Titulado/a grado medio	1.038,31	15.574,65
Ayudante/a técnico sanitario	941,45	14.121,75
GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO.		
Director/a	1.321,42	19.821,30
Jefe/a de división	1.193,09	17.896,35
Jefe/a de personal	1.193,09	17.896,35
Jefe/a de compras	1.193,09	17.896,35
Jefe/a de ventas	1.193,09	17.896,35
Encargado/a general	1.193,09	17.896,35
Jefe/a de sucursal	1.076,04	16.140,60
Jefe/a de almacén	1.076,04	16.140,60
Jefe/a de grupo	1.038,31	15.574,65
Jefe/a de sección mercantil	1.038,31	15.574,65
Encargado/a establecimiento, vendedor/a, comprador/a	1.038,31	15.574,65
Intérprete	943,86	14.157,90
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	943,86	14.157,90
Corredor de plaza	943,86	14.157,90
Dependiente/a mayor	1.038,31	15.574,65
Dependiente/a de 1ª	943,86	14.157,90
Dependiente/a de 2ª	884,44	13.266,60
Ayudante/a	834,41	12.516,15
Aprendiz/a 1er. año	626,35	9.395,25
Aprendiz/a 2º año	626,35	9.395,25
Rotulista	1.038,31	15.574,65
Cortador/a	1.038,31	15.574,65
Ayudante/a de cortador	906,09	13.591,35
Jefe/a de taller	906,09	13.591,35
Profesional de oficio de 1ª y carretilleros/as	943,86	14.157,90
Profesional de oficio de 2º	884,44	13.266,60
Profesional de oficio de 3º	834,41	12.516,15
Capataz	834,41	12.516,15
Mozo/a especializado	834,41	12.516,15
Ascensorista	834,41	12.516,15
Telefonista	834,41	12.516,15
GRUPO III.- PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
Director/a	1.321,42	19.821,30
Jefe/a de división	1.193,09	17.896,35
Jefe/a administrativo	1.132,69	16.990,35
Secretario/a	943,86	14.157,90
Contable	1.038,31	15.574,65
Jefe/a sección administrativa	1.038,31	15.574,65
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Cajero/a o taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	943,86	14.157,90
Oficial administrativo y operador/a máquinas contables y de ordenador	943,86	14.157,90
Auxiliar administrativo o perforista	868,40	13.026,00
Aspirante	626,35	9.395,25
Auxiliar de caja	834,41	12.516,15
Auxiliar mayor de caja	884,44	13.266,60
GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.		
Jefe/a de sección de servicio	1.038,31	15.574,65
Dibujante	1.038,31	15.574,65
Escaparatista	1.038,31	15.574,65
Ayudante/a de montaje	834,41	12.516,15
Delineante	834,41	12.516,15
Visitador/a	834,41	12.516,15
Mozo/a	834,41	12.516,15
Empaquetador/a, repasadora medias, costurera	834,41	12.516,15
Conductor/a repartidor/a	943,86	14.157,90
GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	834,41	12.516,15
Cobrador/a	834,41	12.516,15
Vigilante, sereno, ordenanza, portero/a	834,41	12.516,15
Personal de limpieza (por hora)	5,24	9.400,56
PLUSES:		
Transporte por día trabajado	3,17	
Ropa de Trabajo, mensual	21,70	
Plus salarial de fidelidad mensual (12 meses)	22,27	
Artículo 34º.-		
Quien se jubile a la edad reglamentaria	1.570,02	
Quien se jubile un año antes	2.053,20	
Quien se jubile dos años antes	2.668,52	
Quien se jubile tres años antes	3.406,89	
Quien se jubile cuatro años antes	4.004,07	
Quien se jubile cinco años antes	4.752,81	
Artículo 35º.-		
Seguro por invalidez o muerte	16.500,00	
Artículo 15º		
Ad Personam (extinta antigüedad) 0;30%	(IPC real año 2013)	

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN Núm. 6.695

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar notificaciones personales mediante el Servicio de Correos, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación, mediante anuncio en el BOPZ.

Contenido del acto: Otorgamiento de trámite de audiencia en relación con la solicitud de baja de los destinatarios en el padrón municipal de habitantes, presentada por Hafida Benserghin.

Destinatario: Mouna El Mekharch.

Lugar y plazo donde se puede comparecer para la entrega de notificación: Ayuntamiento de Alagón (plaza de España, 1), en el plazo de diez días hábiles desde la publicación de este anuncio.

Alagón, a 9 de junio de 2014. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALFAMÉN Núm. 6.645

El Ayuntamiento Pleno, el día 30 de abril de 2014, acordó aprobar la regulación de los ficheros de titularidad pública del Excmo. Ayuntamiento de Alfamén.

A fin de dar cumplimiento al mandato legal del artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y asegurar a los interesados el ejercicio de sus legítimos derechos, dispongo que el Excmo. Ayuntamiento de Alfamén es titular de los ficheros de datos de carácter personal que se relacionan y describen en los anexos de este documento.

El presente acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOPZ.

1.º Se aprueba la creación de los siguientes ficheros que contienen datos personales:

ANEXO IV

Nombre del fichero: *Videovigilancia*.

Finalidad del fichero: Videovigilancia y seguridad de las instalaciones municipales.

Usos previstos para el mismo: Videovigilancia.

Personas a las que se solicitan los datos: Empleados, ciudadanos y residentes, proveedores.

Procedimiento de recogida de los datos personales: Los datos proceden del propio interesado o su representante legal.

Estructura básica del fichero y tipo de datos incluidos en el mismo: Imagen/voz.

Sistema de tratamiento: Automatizado.

Cesiones previstas de los datos: Órganos judiciales, fuerzas y cuerpos de seguridad.

Transferencias internacionales de datos: No se contemplan transferencias internacionales de datos.

Responsable del tratamiento del fichero: Excmo. Ayuntamiento de Alfamén.

Servicios o unidades ante los que se pueden ejercitar los derechos ARCO: Excmo. Ayuntamiento de Alfamén. CIF/NIF: P-5.001.800-A. Dirección: Calle Mayor, 5, 50461 Alfamén (Zaragoza). Teléfono 976 626 001, *alfamenpublico@campodecarinena.org*.

Medidas de seguridad: Nivel básico.

2.º Se aprueba la modificación de los siguientes ficheros inscritos en el Registro General de Protección de Datos, los cuales son descritos conforme a la situación actual de los mismos, una vez modificados:

ANEXO IV

Nombre del fichero: *Padrón municipal*.

Código de inscripción del fichero: 2053560290.

Finalidad del fichero: Gestión del padrón municipal de habitantes. Función estadística. Determinar la población del municipio. Acreditación de residencia en el municipio.

Usos previstos para el mismo: Función estadística pública, padrón de habitantes, fines históricos, estadísticos o científicos.

Personas a las que se solicitan los datos: Ciudadanos y residentes.

Procedimiento de recogida de los datos personales: Los datos proceden del propio interesado o su representante legal, registros públicos, administraciones públicas.

Estructura básica del fichero y tipo de datos incluidos en el mismo: Características personales, académicos y profesionales, CIF/NIF, nombre y apellidos, dirección (postal/electrónica), teléfono.

Sistema de tratamiento: Mixto.

Cesiones previstas de los datos: Instituto Nacional de Estadística, otras administraciones públicas para el ejercicio de sus respectivas competencias con los límites legales establecidos.

Responsable del tratamiento del fichero: Excmo. Ayuntamiento de Alfamén.