

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Calzado

Núm. 15.083

RESOLUCION de 7 de octubre de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio de Calzado.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Calzado (código de convenio 5000255), suscrito el día 29 de julio de 2010, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de Calzado, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT, OSTA y USO, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 18 de agosto de 2010, requerida subsanación con fecha 24 de agosto de 2010 y aportada ésta el 6 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

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

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

TITULO PRIMERO

NORMAS DE APLICACIÓN

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

Art. 2.º *Ambito funcional.* — Este convenio afectará a todas las empresas que dediquen su actividad o estén relacionadas, con la compra y venta de calzado, tanto si realizan sus ventas al por mayor, como al por menor.

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

Art. 3.º *Ambito personal.* — Igualmente afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las mencionadas empresas, con las excepciones enumeradas en los artículos 1º y 2º de las Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.* — El convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

Art. 5.º *Denuncia.* — El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.* — Se crea una Comisión Paritaria de interpretación del convenio, constituida por dos representantes de cada una de las partes negociadoras, elegidos de entre sus miembros, y que, asimismo intentará la conciliación de las partes sobre los problemas planteados, si a ella se sometieran.

Caso de precisarlo alguna de las representaciones, podrán incorporarse a la comisión los Asesores Técnicos que las partes designen. Estos Asesores tendrán voz, pero no voto.

El ámbito de actuación será el mismo que el del convenio y podrán reunirse a petición de alguna de las partes en cualquier lugar donde se plantee el conflicto.

Los domicilios para notificación a la Comisión Paritaria serán los siguientes:

— Asociación de Empresarios de Comercio de Calzado, c/ San Jorge, nº 10, 1º, Zaragoza.

— Unión General de Trabajadores, calle Costa, nº 1, Zaragoza.

— Comisiones Obreras, paseo de la Constitución, nº 12, Zaragoza.

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

— Unión Sindical Obrera, Miguel Servet 3, Zaragoza

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

2. Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio en los supuestos concretos de su texto, siempre que le sean planteados.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

TITULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 7.º *Absorción y garantías personales.* — Las mejoras pactadas en este convenio absorben en su totalidad las que por disposiciones legales futuras

impliquen variación de todos o algunos de los conceptos retributivos, y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de éste. Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que las establecidas en este convenio, manteniéndose "ad personam".

Art. 8.º *Retribuciones.* — Se establece para el año 2010 el nuevo salario de convenio que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial que se inserta como anexo I, resultante de incrementar un 1% para el año 2010 las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009, salvo para el Complemento ad personam de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2009 (0,8%).

Para el año 2011, incremento de IPC real del año 2010, así mismo, para el Complemento ad personam de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2010.

Para el año 2012, incremento de IPC real del año 2011, así mismo, para el Complemento ad personam de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2011.

Los atrasos del año 2010 se regularizarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio.

Art. 9.º *Revisión salarial.* — Para el año 2010, en caso de que el IPC real del año 2010, supere el 1%, se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2010, abonándose en el primer trimestre del 2011, salvo para el complemento ad personam.

Para el año 2011, en caso de que el IPC real del año 2011, supere el IPC real del año 2010, se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2011, abonándose en el primer trimestre del 2012, salvo para el complemento ad personam.

Para el año 2012, en caso de que el IPC real del año 2012, supere el IPC real del año 2011, se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012, abonándose en el primer trimestre del 2013, salvo para el complemento ad personam.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones de verano y Navidad consistirán cada una de ellas, en el importe de una mensualidad de los salarios pactados, incrementadas, en su caso, con el complemento ad personam de antigüedad. Estas gratificaciones serán prorrateables por acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 11. *Gratificaciones en función de ventas o beneficios.* — Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las 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. La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente, salvo que por costumbre estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente. Esta paga podrá ser prorrateable por acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 12. *Plus salarial de fidelidad.* — Aquellos trabajadores que tengan 63 años cumplidos o más, y que no hubieran efectuado la opción contemplada en el último párrafo del artículo 18 del convenio colectivo, percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad, la cantidad mensual resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$69,55 \text{ euros} \times (\text{años de antigüedad} + 2)$$

24

En ningún caso el período de percepción de este Plus de Fidelidad podrá superar las 24 mensualidades, con un tope de 2.192,26 euros, 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. 13. *Complemento "ad personam" de antigüedad.* — Constituido, por las cantidades que venían percibiendo por el concepto de antigüedad los trabajadores a 31 de diciembre de 2004. Este concepto se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias establecidas en el convenio y se revalorizará anualmente en el equivalente al IPC real del año anterior.

Art. 14. *Plus Extrasalarial de transporte urbano.* — Se establece para el personal afectado por este convenio, un Plus de Transporte Urbano de 683,17 euros anuales para el año 2010, que se percibirá fraccionado en doce mensualidades. Este plus se revalorizará cada año en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Art. 15. *Quebranto de moneda.* — Al personal que se le encomienden funciones de caja se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 9,32 euros mensuales o 111,84 euros anuales para el año 2010. Este plus se revalorizará cada año en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Art. 16. *Ayuda para la adquisición de libros.* — Las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada hijo que inicie en el mes de septiembre un curso de Enseñanza Primaria, o equivalente, la cantidad de 56,02 euros para el año 2010. Si los estudios son de Bachiller Secundaria o Módulos Formativos, dicha cuantía, en las mismas condiciones, será de 93,35 euros para el año 2010. Estas cantidades deberán ser hechas efectivas en el mes de septiembre.

Esta ayuda se revalorizará cada año en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Art. 17. *Custodia de llaves y dinero*. — El personal del grupo de profesionales al que se le encomiende la custodia de llaves y dinero, de forma permanente, percibirán mientras realicen dicha función, un incremento en su salario del 5%.

Art. 18. *Premio de jubilación*. — El trabajador que al cumplir la edad de 65 años causa baja por jubilación, tendrá derecho a una gratificación de 69,55 euros por año de servicio en la empresa, con un máximo de 2.192,26 euros para el año 2010.

Si por disposiciones reglamentarias y durante el período de vigencia de este convenio fuese rebajada la edad de jubilación a los 64 años se entenderá modificado el párrafo anterior en el mismo sentido.

Con efectos del 31 de marzo de 2002 queda extinguido el presente premio por jubilación, salvo para aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos en este artículo, hayan preavisado a la empresa antes del 31 de marzo de 2002 su opción por acogerse en el futuro a este premio por jubilación.

Art. 19. *Salario hora*. — El salario hora profesional se hallará aplicando la fórmula siguiente:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \times (S + A + N + V + B)}{\text{Jornada anual, art. 20}}$$

• Detalle:

12 = Meses. S = Salario. A = Ad Personam. N = Gratificación Navidad. V = Gratificación verano. B = Beneficios.

TITULO TERCERO

JORNADA

Art. 20. *Jornada de trabajo*. — La jornada laboral será, en cómputo anual, de 1.800 horas para el año 2010, a partir del año 2011 la jornada anual será de 1.798 horas.

La jornada semanal máxima ordinaria será de 40 horas de promedio, la jornada máxima diaria será de 8 horas de media, debiendo existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente.

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

El trabajador/a conocerá con al menos 5 días de antelación, los horarios y descansos semanales, de la semana siguiente, que se entregará por escrito, siempre que se trabaje en un sistema de turnos.

Art. 21. *Asuntos propios*. — Todos/as los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 1 día de asuntos propios, que no supondrá menos jornada anual, para su disfrute se deberá preavisar con 15 días de antelación, en todo caso no podrán coincidir más del 33% de los trabajadores/as de la plantilla del centro o lugar de trabajo a la vez, ni se podrá acumular al disfrute de vacaciones ni días festivos.

Art. 22. *Horas extraordinarias*. — Las horas extraordinarias se abonarán, si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 75% sobre el salario bruto horade cada trabajador/a, y con un 150%, las horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivos.

Art. 23. *Nocturnidad*. — La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos/as aquellos trabajadores/as, que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22 y las 6 horas. Este complemento será del 25% del salario base del trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

Recargo hora nocturna: Salario hora \times 25%

Art. 24. *Crédito horario para médico*. — Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán durante la vigencia del convenio de un crédito horario remunerado de 10 horas para asistir personalmente o acompañar a familiares hasta el primer grado a los servicios sanitarios dependientes de la Sanidad Pública. Estando obligados a preavisarlo con antelación y posteriormente a justificarlo.

Art. 25. *Horario de trabajo*. — De acuerdo con la Jornada diaria se fijará el horario que en ningún caso podrá superar las 13,30 horas como hora de salida por la mañana, ni las 20,00 horas como hora de salida por la tarde, salvo pacto expreso entre las empresas y los trabajadores.

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

En todo caso se observará lo dispuesto en la legislación vigente sobre Horarios Comerciales.

Art. 26. *Trabajo en domingos y festivos*. — En domingos y festivos habilitados por la DGA para 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, tengan establecido en su contrato laboral, un compromiso expreso, para prestar sus servicios los domingos y festivos señalados por la DGA, para posibles aperturas.

Si la prestación de servicios se realiza en domingo o festivo no habilitado por la DGA 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 contrato, la prestación de su jornada laboral de lunes a sábado.

Las empresas no podrán obligar a trabajar a sus trabajadores/as más del 50% de los domingos y festivos no señalados por la DGA para su apertura, salvo a aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados de forma exclusiva para trabajar los domingos y festivos.

Art. 27. *Descanso de media jornada*. — Durante los meses de julio y agosto se concederá descanso los sábados por la tarde, excepto cuando las empresas, mediante acuerdo individual con los trabajadores, decidan proceder a la apertura de dichas tardes, en cuyo caso el descanso semanal se trasladaría a otra fecha en la forma prevista a continuación:

Se disfrutará el descanso de media jornada en forma rotatoria entre el personal de plantilla, a fin de que los establecimientos puedan permanecer abiertos todos los días de la semana, pudiendo efectuarse por cualquiera de los siguientes sistemas:

1. Descanso semanal compensatorio, es decir, se tendrá derecho al descanso de una mañana o tarde dentro de la semana, a cuyo fin las empresas, dentro de su organización, señalarán el momento de su disfrute.

2. La empresa podrá dar el descanso en la misma jornada a todo el personal, o bien un día completo cada dos semanas, si así lo estima conveniente dentro de su estructura comercial.

3. Cuando por necesidades de plantilla que no sean debidas a vacaciones anuales, en aquellos centros de trabajo de seis o menos trabajadores que no sea posible el disfrute del descanso semanal, ambas partes, de común acuerdo, pactarán su disfrute en otra fecha.

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

Art. 28. *Vacaciones*. — Todos los trabajadores disfrutarán anualmente, de unas vacaciones retribuidas a tenor de las normas siguientes:

1. Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales. Cuando un trabajador ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

2. En el seno de cada empresa se tratará la forma de disfrute de las vacaciones, y en caso de no llegarse a un acuerdo sobre ello con la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, se observarán las siguientes normas:

2.1. Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos, uno de quince días y otro de diez y seis días, siendo obligatoriamente uno, en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y el otro se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y el empresario, según las necesidades de la empresa.

3. Las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones y deberán ponerlo en conocimiento de los trabajadores con una antelación de tres meses para el disfrute de las del período de verano y con una antelación mínima de dos meses para el otro período.

4. 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.

5. El personal de la plantilla que se encuentre en situación de permiso de maternidad o paternidad, mantendrán su derecho al disfrute efectivo de sus vacaciones, aún habiendo finalizado el año natural correspondiente.

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

Art. 29. *Lactancia*. — Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos por permiso de lactancia en 15 días completos, y acumular éstos a la I.T. por maternidad y vacaciones.

TITULO CUARTO

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 30. *Traslados*. — Los traslados de personal a localidad distinta de donde se trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

Es traslado voluntario el concedido por la empresa a instancia del trabajador cuando haya vacante de su categoría que pueda cubrir.

El traslado forzoso únicamente podrá ser impuesto como sanción.

Cualquier trabajador que sea trasladado, incluso en caso de sanción, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas. Tendrá derecho asimismo al transporte gratuito del mobiliario, ropas y enseres de su hogar, debiendo de indemnizar la empresa la pérdida o siniestro de aquellos, en caso de no haber asegurado ésta la contingencia de estos riesgos.

Art. 31. *Seguro por invalidez o muerte*. — Si el trabajador como consecuencia de enfermedad profesional, o accidente, excluida la muerte natural, y reconocido como tal en la Seguridad Social, es declarado en invalidez permanente total o absoluta, o falleciera, tendrá derecho a una indemnización de 16.000 euros para la vigencia del convenio.

Para cubrir esta indemnización los empresarios deberán suscribir individual o colectivamente a través de la Asociación, una póliza de seguros. Si el empresario no contratase este seguro, responderá personalmente de su abono.

Los empresarios pondrán en conocimiento de sus trabajadores la entidad aseguradora con la que concierten este riesgo.

Este Artículo entrará en vigor quince días después de la publicación del convenio en el BOPZ, manteniéndose hasta entonces la cantidad en el convenio del año 2007-2009 que es de 15.507 euros.

Art. 32. *Incapacidad temporal.* — A partir de la fecha de publicación del presente convenio, las empresas complementarán el subsidio de incapacidad temporal durante la vigencia del convenio, de la siguiente forma:

— IT derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional: complemento hasta el 85% del salario real del trabajador entre el primero y el vigésimo día de la baja. 100% desde el vigésimo primero hasta los 18 meses desde el inicio de la baja.

— Enfermedad común y accidente no laboral: complemento hasta el 85% del salario real del trabajador desde el día vigésimo primero de la baja hasta el día 120. Complemento del 100% del salario real del trabajador entre el día 121 y el 180.

En los días de vacaciones que coincida con una situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, o de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si no se disfrutaron en otra fecha, se abonará hasta el 100% del salario bruto del trabajador excluidas la parte proporcional de pagas extras.

Art. 33. *Excedencia por cuidado de hijo.* — En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Art. 34. *Excedencia voluntaria.* — El trabajador/a 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, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de 30 días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el ante citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

Art. 35. *Permisos retribuidos.* — El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo en los siguientes casos y de la forma aquí establecida: Permiso por boda.- En caso de que familiares de primer grado, contraigan matrimonio, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido. Si dicho día coincidiese con su descanso semanal, será únicamente de media jornada.

Permiso por defunción.- Cinco días por defunción de cónyuge o hijo.

Hospitalización.- En caso de la licencia de 2 días por hospitalización, Estos dos días podrán dividirse en cuatro medios días y disfrutarse en el plazo de siete días a contar desde el hecho causante en el caso de situaciones de hospitalización si se mantiene el hecho causante.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio, se extenderán también a las parejas que conviven en común, y justifiquen, mediante Certificado del Registro de Parejas de Hecho, su convivencia, y que la misma haya sido registrada antes del hecho causante.

Art. 36. *Revisión médica.* — Con periodicidad anual, la empresa someterá a reconocimiento médico a todos aquellos trabajadores que lo interesen.

Art. 37. *Guarda legal.* — Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones. Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Art. 38. *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 remite al respecto de lo allí acordado y publicado, 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 vengán obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 39. *Contrato de acumulación de tareas.* — 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 12 meses, dentro de un período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

Art. 40. *Contrato 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. 41. *Contrato de formación.* — Los trabajadores que estén con contrato de formación y aprendices percibirán el 80% del salario del Ayudante durante el primer año y el 85% del salario del Ayudante el segundo año, garantizando en todo caso la percepción del SMI anual vigente en cada momento.

Art. 42. El Aspirante Administrativo percibirá el 85% del salario de la categoría de Auxiliar siempre que supere el SMI anual, pasando tras un año de desempeño del puesto a la categoría de Auxiliar Administrativo de forma inmediata, o a cobrar el 100% del salario de la mencionada categoría.

Art. 43. Las empresas afectadas por el presente convenio y durante la vigencia del mismo, se comprometen a mantener en sus plantillas un 60% de trabajadores con contrato indefinido. El cálculo de la plantilla de trabajadores fijos se realizará de la siguiente manera:

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

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

Art. 44. *Contratación a tiempo parcial.* — Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, podrán ofertar la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter prioritario a los contratados a tiempo parcial, en el mismo centro de trabajo, siempre que la categoría profesional sea la misma.

TITULO QUINTO

DERECHOS SINDICALES

Art. 45. *Garantías sindicales.* — Sin perjuicio de lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, se matiza lo siguiente:

Los Delegados de Personal dispondrán de quince horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán ser acumuladas trimestralmente (por trimestre natural) si las necesidades de funcionamiento de la empresa lo permiten.

Art. 46. *Cuota sindical.* — A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente establecidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical que el trabajador señale. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento de la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta y la entidad bancaria o caja de ahorros a la que debe ser transferida trimestralmente dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a las representaciones sindicales que hubiere en la empresa.

Art. 47. *Excedencia por cargo sindical.* — Podrán solicitar su pase a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que hayan sido designados para ejercer funciones de ámbito provincial o superior en órgano decisorio debidamente acreditado, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo y con derecho a la reincorporación al término del mandato, que será automática, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente a su cese.

Art. 48. *Salud laboral.* — La dirección de la empresa promoverá unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Independientemente de los reconocimientos médicos de carácter específicos al puesto de trabajo que se deban realizar, todos los trabajadores, tendrán derecho a que se les realice un reconocimiento médico completo al año. Las horas empleadas en todos estos reconocimientos, se considerarán como efectivas de trabajo.

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 del calzado 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula de descuelgue

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

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

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

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

Cláusulas adicionales

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

Disposiciones finales

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

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

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

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

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

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

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

• Pluses:

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

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

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

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

CONVENIOS COLECTIVOS

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

Núm. 15.084

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

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

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

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