

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

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

Núm. 9.802

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de 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 para los años 2014 y 2015 (código de convenio 50000275011982), suscrito el día 17 de julio de 2014, de una parte por la asociación 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 28 de agosto 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, 1 de septiembre de 2014. — La Directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO

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

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

ÁMBITO TEMPORAL

Art. 3.º El presente convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, surtiendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2014.

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

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.

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 inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos y condiciones establecidos en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

RETRIBUCIONES

Art. 6.º Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I, resultantes de incrementar el 1% para el año 2014 sobre los vigentes en el año 2013 como consecuencia de la aplicación de la

revisión salarial del año 2013 pactada. Para las categorías de aprendices y aspirantes se aplicará el mismo incremento, debiendo mantener al menos un diferencial mínimo respecto al SMI de 180 euros anuales para el aprendiz y 492 euros para el aspirante.

Para el año 2015 el incremento será el resultante de aplicar el 0,8% sobre las tablas de 2014. Para las categorías de aprendices y aspirantes se aplicará el mismo incremento, debiendo mantener al menos un diferencial mínimo respecto al SMI de 180 euros anuales para el aprendiz y 492 euros para el aspirante.

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

REVISIÓN SALARIAL

Art. 7.º Al final del año 2015, en el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2014 y 2015 supere el 1,80%, se practicará una revisión en el 50% del diferencial resultante, incorporándose a las tablas salariales definitivas del año 2015, salvo para las categorías de aprendiz y aspirante y no generando derecho alguno a la percepción de atrasos, sirviendo como base para los incrementos del año 2016.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

Art. 8.º Proceso de inaplicación del convenio por razones económicas. 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.

Las empresas de seis o más trabajadores que no tengan representación legal de los trabajadores estarán obligadas a comunicar por escrito a la comisión paritaria el inicio del proceso consultivo.

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 BOPZ y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

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

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

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

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

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se siga 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.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 9.º Se establecen cuatro gratificaciones, que se denominarán de julio, Navidad, octubre y marzo, y se abonarán íntegramente en la primera quincena de los meses correspondientes, las tres primeras, y la última en el mes de marzo a no ser que fuera prorrateada mensualmente por las empresas. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrán prorratearse las pagas de julio, Navidad y octubre a lo largo del año.

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

PLUS DE TRANSPORTE

Art. 10. Las empresas abonarán a todo su personal, sin distinción de categorías, la cantidad de 37,95 euros mensuales los doce meses del año para 2014, y de 38,25 euros para el año 2015.

En caso de no prestar servicio todos los días por tener contrato a tiempo parcial, para trabajar días sueltos por semana, mes o año, se abonarán estos días a razón de 1,84 euros por día trabajado para el año 2014 y de 1,85 euros para el año 2015.

QUEBRANTO DE MONEDA

Art. 11. Las empresas que tengan establecido o quieran establecer el quebranto de moneda compensarán a sus cajeras o auxiliares de caja y personal encargado de la cobranza con la cantidad de 19,51 euros mensuales para el año 2014 y de 19,67 euros para el año 2015.

ROPA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

ANTIGÜEDAD

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

COMPLEMENTO "AD PERSONAM"

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

INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

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

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

NOCTURNIDAD

Art. 16. Se establece un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria por prestación de servicios en horario nocturno comprendido entre las 22:00 y las 24:00 horas, y del 150% de las 0:00 a las 6:00 horas. Este recargo no se aplicará en las horas que afecten a los días contemplados en el artículo 17, Jornada.

JORNADA

Art. 17. La jornada laboral anual normal será de 1.803 horas para los años 2014 y 2015.

La jornada semanal máxima 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.

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

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

Cuando la víspera de Reyes sea festividad religiosa o civil, se abrirán los establecimientos con el horario de 10:30 a 13:00 y de 17:00 a 24:00 horas, siendo compensado el personal con el importe de ocho horas extraordinarias.

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

ASUNTOS PROPIOS

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

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

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

HORARIOS DE TRABAJO

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

En ningún caso se podrán superar las 13:30 horas de salida por la mañana ni las 20:00 horas de la tarde, salvo pacto expreso entre empresa y trabajadores.

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

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

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

DESCANSO SEMANAL

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

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

En los centros de trabajo que ocupen a más de cuatro trabajadores, se establecerá un sistema de descanso semanal para que los trabajadores disfruten de al menos una vez al mes de un fin de semana de descanso semanal que comprenderá el sábado y el domingo, no siendo de aplicación este sistema para trabajadores/as que presten servicios en sábado y domingo y para aquellos que estén contratados para prestar servicios como máximo cuatro días a la semana, en los que estén comprendidos el sábado y domingo. Este artículo se aplicará a partir de la publicación del presente convenio.

VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

7.^a En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

PERMISOS

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

CRÉDITO HORARIO

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

JUBILACIÓN

Art. 25. Se establece un premio por jubilación para el personal con antigüedad superior a veinticinco años en la misma empresa y que desee jubilarse a los 61 años, consistente en ocho pagas del salario total que perciba en el momento de cumplir los 61 años (el presente premio también les corresponde a los denominados trabajadores/as mutualistas).

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

MATERNIDAD

Art. 26. Las trabajadoras podrán acumular al finalizar su baja maternal tanto sus vacaciones y festivos como el permiso de lactancia computado en jornadas completas, siendo este de doce días laborales.

GUARDA LEGAL

Art. 27. 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 doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

EXCEDENCIA

Art. 28. Excedencia voluntaria por motivos personales. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

MUERTE E INVALIDEZ

Art. 29. Los trabajadores o herederos percibirán la cantidad de 17.000 euros en caso de invalidez o muerte, respectivamente, derivada de accidente de trabajo.

A estos efectos las empresas se obligan a suscribir un seguro que cubra la presente contingencia. El presente artículo entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente convenio colectivo, manteniéndose hasta entonces la cantidad de 16.500 euros que figuraba en el convenio anterior.

TRABAJO EN DOMINGOS O FESTIVOS

Art. 30. Los domingos y días festivos en que se trabaje se abonarán con el recargo del 150%, a partir de la publicación del presente convenio, los domingos y días festivos en que se trabaje se abonarán con el recargo del 100%, sobre el salario hora ordinaria de trabajo.

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

FUNCIÓN DEL PERSONAL MERCANTIL

Art. 31. El personal encargado de realizar las ventas tendrá conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado de forma que pueda orientar al público en sus compras, debiendo cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno, surtido, marcaje, separado y colocación de mercancías y de exhibición en escaparates o vitrinas, así como la limpieza del género y puesto de trabajo, poseyendo, además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

PERÍODO DE PRUEBA Y PERSONAL DE TEMPORADA

Art. 32. El período de prueba no podrá exceder de los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores, y en cualquier caso no será superior a dos meses de duración.

CONTRATO DE ACUMULACIÓN DE TAREAS

Art. 33. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, navidades, etc.) Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

CONTRATO DE RELEVO

Art. 34. Las empresas facilitarán la suscripción de contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que estén en condiciones y soliciten acceder a la jubilación parcial.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el INSS 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/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

COMPROMISO DE EMPLEO

Art. 35. Las empresas de más de dos trabajadores se comprometen a mantener en sus plantillas al menos un 50% de contratos indefinidos, sin computar a estos efectos los trabajadores con contrato de interinaje y sustitución.

COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Art. 36. Trabajadores a tiempo parcial. Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, y en caso de que pretendan cubrirlos en el mismo centro de trabajo, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter prioritario a los contratados a tiempo parcial, siempre que la categoría profesional sea la misma.

GARANTÍAS PERSONALES

Art. 37. En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales, de jornada, descanso, etc., que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo "ad personam".

COMPENSACIÓN

Art. 38. Las condiciones pactadas son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional, e incluso administrativo, sustituyendo a las establecidas en convenios colectivos anteriores.

ABSORCIÓN

Art. 39. Las mejoras pactadas en el presente convenio absorben en su totalidad las que por disposiciones legales futuras impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos y estas únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superen al nivel de este.

PLAN DE IGUALDAD

Art. 40. Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 41. Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que la negociación colectiva se establezcan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el Sector Comercio. El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores 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.

PAREJAS DE HECHO

Art. 42. Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que conviven en común, registradas como parejas de hecho en el Registro Oficial de las Parejas de Hecho.

HORAS SINDICALES

Art. 43. Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

ADHESIÓN AL SAMA

Art. 44. Solución Extrajudicial de Conflictos. Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

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

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

Detalle:

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

S = Salario total mensual.

A = Importe mensual de la antigüedad.

Ad. p. = Complemento "ad personam".

Tercera. — Definiciones.

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

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

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

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

Respecto a la consideración del concepto "carretilla", se estará a lo que determine las especificaciones técnicas de los distintos modelos existentes de carretillas.

Respecto al manejo habitual de la carretilla, se entenderá que la habitualidad vendrá determinada por lo establecido en la evaluación individual de riesgos del puesto de trabajo y que efectivamente se lleve a cabo dicha tarea.

Para aquellos trabajadores que de manera puntual u ocasional pudieran manejar carretillas en base a lo establecido anteriormente, no tendrán la consideración de categoría de carretillero, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas que deriven de la realización puntual o temporal de un trabajo de categoría superior.

— Operador/a de traspaleas: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as, que manejen de forma habitual traspaleas, siendo equiparados al nivel salarial de mozo/a especializado.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2014
(1% SOBRE TABLAS AÑO 2013)

Grupos profesionales	Salario mensual 2014	Salario anual 2014
GRUPO I		
• Personal técnico titulado:		
Titulado grado superior	1.084,11	17.345,76
Titulado grado medio	903,48	14.455,68
Ayudante técnico sanitario	903,48	14.455,68
GRUPO II		
• Personal mercantil técnico no titulado:		
Director	1.204,59	19.273,44
Jefe de división	1.055,19	16.883,04
Jefe de personal	1.023,90	16.382,40
Jefe de compras	1.023,90	16.382,40
Jefe de ventas	1.030,26	16.484,16
Encargado general	1.030,26	16.484,16
Jefe de sucursal y de supermercado	903,41	14.454,56
Jefe de almacén	903,41	14.454,56
Jefe de grupo	903,41	14.454,56
Jefe de sección mercantil	843,15	13.490,40
Encargado estable. Vendedor, comprador, subastador ...	843,15	13.490,40
Intérprete	838,38	13.414,08
• Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	838,38	13.414,08
Corredor de plaza	838,38	13.414,08
Dependiente de 1.ª	838,38	13.414,08
Dependiente de 2.ª	799,79	12.796,64
Dependiente mayor	921,09	14.737,44
Ayudante	693,81	11.100,96
Aspirante	602,07	9.633,12
Aprendiz	582,24	9.315,84
Grupo III		
• Personal técnico no titulado:		
Director	1.203,92	19.262,72
Jefe de división	1.055,19	16.883,04
Jefe administrativo	939,52	15.032,32
Secretario	814,39	13.030,24
Contable	843,15	13.490,40
Jefe sección administrativa	867,32	13.877,12

Grupos profesionales	Salario mensual 2014	Salario anual 2014
• Personal administrativo:		
Contable, cajero o taquimeca. en idioma extranjero	843,15	13.490,40
Oficial administrativo u operador máquinas contables y de ordenador	838,38	13.414,08
Auxiliar administ. o perforista de 1. ^a	838,38	13.414,08
Auxiliar administ. o perforista de 2. ^a	693,81	11.100,96
Aspirante	602,07	9.633,12
Auxiliar de caja	799,80	12.796,80
Auxiliar mayor de caja	838,38	13.414,08
Grupo IV		
• Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Jefe de sección de servicio	843,15	13.490,40
Dibujante	903,41	14.454,56
Escaparartista	838,38	13.414,08
Ayudante de montaje	799,80	12.796,80
Delineante	867,35	13.877,60
Visitador	867,35	13.877,60
Rotulista	799,92	12.798,72
Cortador	867,35	13.877,60
Ayudante de cortador	793,88	12.702,08
Jefe de taller	867,35	13.877,60
Profesional de oficio de 1. ^a	838,38	13.414,08
Profesional de oficio de 2. ^o	799,80	12.796,80
Capataz	799,80	12.796,80
Mozo especializado	799,80	12.796,80
Ascensorista	722,74	11.563,84
Telefonista	722,74	11.563,84
Mozo	780,58	12.489,28
Empaquetadora	722,74	11.563,84
Carretilero	838,38	13.414,08
Operador de traspaletas	799,80	12.796,80
Grupo V		
• Personal subalterno:		
Conserje	780,58	12.489,28
Cobrador	780,58	12.489,28
Vigilante o sereno	780,58	12.489,28
Ordenanza o portero	780,58	12.489,28
Personal de limpieza (por hora)	7,77	
Pluses		
Transporte	37,95	455,40
Quebranto de moneda. Mensual	19,51	312,16

NOTA. — Plus de transporte: Trabajadores/as a tiempo parcial sin prestación de servicio todos los días: 1,84 euros por día trabajado.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2015
(0,8% SOBRE TABLAS AÑO 2014)

Grupos profesionales	Salario mensual 2015	Salario anual 2015
GRUPO I		
• Personal técnico titulado:		
Titulado grado superior	1.092,78	17.484,48
Titulado grado medio	910,71	14.571,36
Ayudante técnico sanitario	910,71	14.571,36
GRUPO II		
• Personal mercantil técnico no titulado:		
Director	1.214,23	19.427,68
Jefe de división	1.063,63	17.018,08
Jefe de personal	1.032,09	16.513,44
Jefe de compras	1.032,09	16.513,44
Jefe de ventas	1.038,50	16.616,00
Encargado general	1.038,50	16.616,00
Jefe de sucursal y de supermercado	910,64	14.570,24
Jefe de almacén	910,64	14.570,24
Jefe de grupo	910,64	14.570,24
Jefe de sección mercantil	849,90	13.598,40
Encargado estable. Vendedor, comprador, subastador	849,90	13.598,40
Intérprete	845,09	13.521,44
• Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	845,09	13.521,44
Corredor de plaza	845,09	13.521,44
Dependiente de 1. ^a	845,09	13.521,44
Dependiente de 2. ^a	806,19	12.899,04
Dependiente mayor	928,46	14.855,36
Ayudante	699,36	11.189,76
Aspirante	606,89	9.710,24
Aprendiz	586,90	9.390,40

Grupos profesionales	Salario mensual 2015	Salario anual 2015
Grupo III		
• Personal técnico no titulado:		
Director	1.213,55	19.416,80
Jefe de división	1.063,63	17.018,08
Jefe administrativo	947,04	15.152,64
Secretario	820,90	13.134,40
Contable	849,90	13.598,40
Jefe sección administrativa	874,26	13.988,16
• Personal administrativo:		
Contable, cajero o taquimeca. en idioma extranjero	849,90	13.598,40
Oficial administrativo u operador máquinas contables y de ordenador	845,09	13.521,44
Auxiliar administ. o perforista de 1. ^a	845,09	13.521,44
Auxiliar administ. o perforista de 2. ^a	699,36	11.189,76
Aspirante	606,89	9.710,24
Auxiliar de caja	806,20	12.899,20
Auxiliar mayor de caja	845,08	13.521,44
Grupo IV		
• Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Jefe de sección de servicio	849,90	13.598,40
Dibujante	910,64	14.570,24
Escaparartista	845,09	13.521,44
Ayudante de montaje	806,20	12.899,20
Delineante	874,29	13.988,64
Visitador	874,29	13.988,64
Rotulista	806,32	12.901,12
Cortador	874,29	13.988,64
Ayudante de cortador	800,23	12.803,68
Jefe de taller	874,29	13.988,64
Profesional de oficio de 1. ^a	845,09	13.521,44
Profesional de oficio de 2. ^o	806,20	12.899,20
Capataz	806,20	12.899,20
Mozo especializado	806,20	12.899,20
Ascensorista	728,52	11.656,32
Telefonista	728,52	11.656,32
Mozo	786,82	12.589,12
Empaquetadora	728,52	11.656,32
Carretilero	845,09	13.521,44
Operador de traspaletas	806,20	12.899,20
Grupo V		
• Personal subalterno:		
Conserje	786,82	12.589,12
Cobrador	786,82	12.589,12
Vigilante o sereno	786,82	12.589,12
Ordenanza o portero	786,82	12.589,12
Personal de limpieza (por hora)	7,83	
Pluses		
Transporte	38,25	459,00
Quebranto de Moneda. Mensual	19,67	314,72

NOTA. — Plus de transporte: Trabajadores a tiempo parcial sin prestación de servicio todos los días: 1,85 euros por día trabajado.