DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 72.397

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE TERUEL

RESOLUCION DE 23 DE MARZO DE 2017 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2015 Y 2016.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del sector del comercio de la provincia de Teruel para los añós 2015 y 2016 (Código de Convenio 44000055011981), suscrito y el día 20 de febrero de 2017, de una parte por representantes de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CCOO y UGT en representación de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, a 23 de marzo de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Fdo.: Francisco Melero Crespo

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2015 Y 2016.

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, formada por parte empresarial, por los representantes de las Empresas del Sector de Comercio de la provincia de Teruel, integrados en la Confederación de Empresarios Turolense y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Teruel, tanto a las empresas que actualmente tienen centro de trabajo en la misma, como a las que puedan tenerlo en el futuro.

Artículo 2º. Ámbito Funcional

Estarán incluidas en el presente Convenio las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación establecido por el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Se consideran asimismo incluidos en este Convenio los establecimientos donde se pignoren o alquilen cosas o efectos muebles, los despachos y almacenes de cooperativas de consumo, los economatos, y las empresas que se dediquen a reposición de productos de merchandising.

Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y personal incluido en su ámbito de aplicación, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores, contratos individuales o acuerdos de empresa, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue. No quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que cuenten con centros de trabajo en varias provincias y se rijan por convenio de empresa propio que afecte a todos sus centros de trabajo y se haya firmado con anterioridad al presente convenio.

Artículo 3º. Ámbito Personal

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, este Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en las Empresas que desarrollan actividades encuadradas en su ámbito de aplicación.

Artículo 4º. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, es decir: desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive. Tras su finalización se seguirá aplicando en los mimos términos hasta que se firme un nuevo convenio. En todo caso transcurridos 15 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5º. Autodenuncia del Convenio

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

CAPÍTULO II – CONDICIONES ECONÓMICAS, SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 6º. Retribuciones

Para el año 2015 se fija un incremento de 50 Euros para todos los Grupos Profesionales sobre las tablas salariales del año 2014, dicho incremento servirá de base para el cálculo de las tablas salariales para 2016 y sin que tenga carácter consolidable. Este incremento se aplicará de forma proporcional al tiempo trabajado durante el año 2015 y a aquellas personas con contrato en vigor a la fecha de publicación del presente convenio. Para el año 2016 se pacta el aumento de los salarios en el 1% sobre las tablas a efectos de cálculo del año 2015. Los atrasos correspondientes a los salarios de 2016 serán abonados al mes siguiente de la publicación del presente convenio. Se acompañan como Anexos las tablas salariales correspondientes al año 2015 a efectos de cálculo y para el año 2016.

Artículo 7º. Cláusula de Revisión Salarial

Se estará a lo dispuesto en lo acordado en el III AENC.

Artículo 8º. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad consistirá en el abono de un máximo de 6 Cuatrienios, a razón del 5% del Salario de Convenio establecido en cada caso para todos los Grupos Profesionales relacionadas en las Tablas Salariales. En consecuencia, no se abonará un complemento de Antigüedad superior al 30% del Salario Convenio del trabajador/a afectado/a. No obstante, quienes que a la fecha 1 de enero de 1.995 vinieran percibiendo un complemento de Antigüedad superior al anteriormente expresado, mantendrán el porcentaje que se les viniera aplicando hasta el final de la relación laboral.

Artículo 9º. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá una gratificación extraordinaria en el mes de julio, otra en el mes de diciembre, y otra de beneficios que se hará efectiva entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente a su devengo, consistente cada una de ellas en una mensualidad de Salario de Convenio incrementado, en su caso, con el importe de la Antigüedad. El devengo de las gratificaciones extraordinarias se producirá semestralmente.

Artículo 10º. Desplazamientos

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por necesidades del servicio, se vea precisado a efectuar desplazamientos fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de compensación de gastos los siguientes suplidos:

En el año 2015:

-Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio: 37,22 Euros.

-Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio: 11,20 Euros.

En el año 2016:

-Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio: 37,59 €

-Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio: 11,31 Euros

Artículo 11º. Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas durante el 30% de su jornada laboral, como mínimo, con independencia de que sea dotado de prendas de trabajo, percibirá un plus, no consolidable del 15 % de su salario reglamentario.

Artículo 12º. Complemento de Nocturnidad

El salario convenio de los trabajadores nocturnos se incrementará el 7% respecto del que figura con carácter general en las tablas salariales para los trabajadores que no tienen esa consideración.

El salario correspondiente a las horas trabajadas entre las 22,00 y las 6,00 horas por los trabajadores que no tengan la consideración de nocturnos se incrementará el 18%.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la consideración de trabajo nocturno y de trabajador/a nocturno se efectuará con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. Plus de Fidelidad

A partir del año 2006, los/as trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 12 años, al cumplir los 55 años de edad percibirán el plus de fidelidad. En el año 2015, se percibirá por este concepto la cantidad de 33,42 euros al mes, y en el año 2016 la cantidad mensual será de 33,75 euros al mes, en proporción, en ambos casos, a la jornada mensual que realicen. Cada año percibirán doce mensualidades de esa cuantía. Este plus se cobrará desde el mes en que el/la trabajador/a cumpla 55 años hasta el mes anterior a aquél en que cumpla 60 años, siempre que permanezca en la empresa, y no se consolidará al cumplir los 60 años.

Artículo 14º. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter obligatorio. Su número no podrá ser superior a 80 horas al año. Para quienes por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada ordinaria, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las horas extraordinarias realizadas en los años 2015 y 2016 quedan fijadas según se indica seguidamente:

Grupos Profesionales	Precio hora extraordinaria 2015	Precio hora extraordinaria 2016
Trabajadores/as menores de 18 años.	Excluidos	Excluidos
Aprendices y trabajadores/as con contrato en formación y mayores de 18 años.	5,43 €	5,48 €
Ayudantes, auxiliares, conserjes y personal de limpieza.	8,83 €	8,92 €
Oficiales, dependientes y resto de personal con salario superior a 968,88 € al mes en 2014 y a 978,57 € en 2016	9,28 €	9,37 €
Director Gerente, Titulado Superior y Jefes Generales.	10,86 €	10,97 €

Las horas que vengan derivadas de la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios, se regirán por la normativa de general aplicación que las regula.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona afectada en el recibo de salarios correspondientes.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores, conforme a lo establecido en la legislación vigente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas

Artículo 15º. Apertura de Establecimientos en Domingos y Festivos

Con carácter general la jornada laboral se distribuye de lunes a sábado; no obstante quedan excluidos los establecimientos que con arreglo a la legislación vigente en cada momento, disfruten de régimen especial de horarios, en concreto y por lo que a la normativa actualmente en vigor se refiere, la Ley 1/2004, de 21 de diciembre de Horarios Comerciales y Ley 7/2005 de 4 de Octubre de horarios Comerciales y apertura de festivos, de las Cortes de Aragón.

En los comercios no incluidos en el apartado anterior, y con la finalidad principal de actividades de venta al público, la dirección de la empresa podrá determinar la apertura del establecimiento y la realización del trabajo por la plantilla afectada en los mismos festivos (domingos y festivos) que hubieran sido autorizados por la Diputación General de Aragón; debiendo comunicarse a las personas afectadas con una antelación mínima de quince días a la fecha de prestación del servicio.

Las personas que presten sus servicios en domingo o festivo podrán optar por las siguientes contraprestaciones:

A. Tiempo de descanso equivalente al del trabajo realizado, que será disfrutado en la fecha acordada por la empresa y el/la trabajador/a, más un recargo de 4,55 Euros/hora trabajada en el año 2015 y de 4,60 Euros/hora en el año 2016.

B. El abono de las horas realizadas a razón de 12,73 Euros/hora en el año 2015 y de 12,86 Euros/hora en 2016, en caso de carecer del descanso equivalente al tiempo trabajado.

Artículo 16º. Prendas de Trabajo

Las Empresas sujetas a este Convenio deberán proporcionar al personal a su servicio, ropa de trabajo adecuada a su actividad, que consistirá en un mono o buzo o guardapolvo que obligatoriamente deberá renovarse cada seis meses. No obstante, quienes que no usen habitualmente dichas prendas, deberán ser compensados en metálico por el importe de las mismas.

CAPÍTULO III – TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 17º. Jornada de Trabajo

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1801 horas, repartida en jornada semanal de lunes a sábado.

Con carácter general, la jornada será de 40 horas a la semana. No obstante, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, la empresa podrá llevar a cabo una distribución irregular de la jornada has-

ta un 10%, siempre y cuando avise a las personas afectadas con cinco días de antelación y los defectos y excesos de jornada semanal se compensen entre sí dentro de cada uno de los trimestres naturales del año. En todo caso, la jornada diaria ordinaria será, como máximo de 9 horas.

Al comienzo de la jornada laboral, el trabajador se encontrará incorporado a su puesto de trabajo.

Las plantillas del sector dispondrán de una tarde festiva durante las fiestas patronales de su localidad, independientemente de la fecha que determine cada Ayuntamiento como fiesta patronal del municipio. Este medio día de fiesta será, en el caso de Teruel-Capital, durante el viernes de las Fiestas del Ángel.

El medio día de fiesta previsto en el párrafo anterior, no supondrá reducción alguna de la jornada anual pactada, y tendrá carácter de no recuperable.

La fijación y modificación del horario laboral corresponde a la Empresa.

La plantilla conocerá su horario de trabajo mediante cuadro horario dado a conocer por la empresa con siete días de antelación.

Artículo 18º. Permisos

En materia de licencias y permisos, las partes se remiten, con carácter general, a la legislación vigente. No obstante, lo anterior, en virtud del presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de las siguientes licencias retribuidas, en las condiciones específicas que seguidamente se determinan:

1. El tiempo indispensable, debidamente justificado, para consulta médica de la Seguridad Social.

2. Por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho de padres, hijos y hermanos naturales del trabajador/a, uno o dos días según que el evento se produzca en la ciudad de residencia del trabajador/a o en lugar diferente.

3. En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando por tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros, o que deba realizarse en medio de transporte colectivo, la duración del permiso será de cinco días.

Los permisos en caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Diez horas al año para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad a consultas médicas de la Seguridad Social. Para ausentarse del trabajo por este motivo se deberá aportar justificante médico y avisar a la empresa de la fecha en que hará uso de la licencia tan pronto como sea conocida.

5. Los/as trabajadores/as tendrán derecho en los términos establecidos en el Artº 46. 3. del Estatuto de los Trabajadores, a un período de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

6. Por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho el permiso será de 15 días

Artículo 19º. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal, sin distinción del Grupo Profesional al que pertenezca, serán de treinta días naturales, retribuidos a razón de Salario de Convenio más antigüedad, si procede.

Las vacaciones sólo podrán dividirse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a. El personal tendrá derecho a disfrutar 15 días de vacaciones entre los meses de junio y septiembre.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género con necesidades acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes, tendrán preferencia en el disfrute de las vacaciones.

Para el resto del personal, el empresario establecerá los turnos de vacaciones correspondientes al período comprendido entre los meses de junio y septiembre. La preferencia para optar a un determinado turno de vacaciones corresponderá en primer lugar a los trabajadores y trabajadoras en función de su mayor antigüedad en la empresa. Los matrimonios, si lo desean, disfrutarán del mismo turno de vacaciones. A partir de esa primera elección, quien optó y tuvo preferencia sobre el resto de la plantilla en la elección de turno pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros. En todo momento se asegurará la debida atención al público en cada una de las divisiones, sea cual fuere la denominación utilizada para éstas, en que se halle organizada la empresa. Para ello, el empresario fijará el número de plantilla que deberá prestar servicio en cada división organizativa durante el período vacacional.

El disfrute de los quince días restantes de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a de conformidad con lo establecido en las normas de general aplicación.

Se considerarán como días trabajados a efectos de vacaciones, aquellos en que la persona se halle en situación de incapacidad temporal o haya disfrutado como licencias retribuidas.

Las trabajadoras embarazadas podrán, si lo desean, solicitar el disfrute del período de vacaciones acumulándolo, antes o después, al de descanso por maternidad.

En caso de coincidir días de vacaciones con una situación de IT por iniciarse ésta estando de vacaciones, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Se negociará el calendario de vacaciones en cada empresa, debiendo conocerse las fechas de disfrute con dos meses de antelación. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijara la fecha para el disfrute que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

Artículo 20º. Excedencia voluntaria

El personal 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21º. Lactancia.

Las trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un periodo de 14 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos, por decisión de la trabajadora, al periodo de descanso por maternidad.

Artículo 22º. Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá 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.

En todo lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

CAPÍTULO IV – SALUD LABORAL

Artículo 23º. Indemnización por muerte o invalidez permanente

Independientemente de las prestaciones legalmente establecidas o que se establezcan, las empresas abonarán a los beneficiarios de la persona afectada al servicio de las mismas, que falleciese como consecuencia de accidente de trabajo, las indemnizaciones siguientes:

21.000 € para toda la vigencia.

Estas cantidades no serán objeto de revisión económica durante la vigencia del presente convenio.

Si el accidente de trabajo produjera una invalidez permanente total o absoluta, la persona afectada será indemnizada en las mismas cuantías.

Las empresas, para hacer frente a la cobertura de tales riesgos, deberán concertar obligatoriamente con Entidad Aseguradora debidamente autorizada, la correspondiente Póliza que garantice tales riesgos.

Artículo 24º. Incapacidad Temporal

Si la I.T. se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, las empresas complementarán desde el primer día hasta el 100% del salario del trabajador/a afectado/a, con un límite de doce mensualidades, excepto cuando la persona afectada no haya utilizado las medidas de seguridad proporcionadas por la empresa, o hubiera incumplido sus instrucciones en esta materia.

Artículo 25º. Acoso Sexual

En materia de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de las empresas de comercio, se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco de Comercio.

CAPÍTULO V - CONTRATACIÓN

Artículo 26º. Período de Prueba

El período de prueba no podrá exceder, en ningún caso, de tres meses para el Grupo Profesional de Técnicos Titulados/as, ni de un mes para el resto, excepto para los no cualificados/as en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Contratación Eventual

Las contrataciones efectuadas al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y demás disposiciones complementarias y concordantes, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir de la fecha de concertación del contrato inicial.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A mero título de ejemplo, y sin carácter limitativo para su aplicación por otras causas, se determinan como causas y actividades susceptibles de ser cubiertas con esa modalidad contractual las siguientes:

Para poder dar una mayor respuesta a las exigencias de la demanda y favorecer una posición más competitiva en el mercado, las partes negociadoras del presente Convenio reconocen expresamente que el sector del comercio de Teruel está sujeto a un proceso general de reconversión, modernización y adaptación a la nueva Ley de Comercio y, en consecuencia, los empresarios y las plantillas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán celebrar contratos para atender a las circunstancias del mercado basados en dicho proceso.

Para la consolidación comercial en los casos de creación de nuevos centros de trabajo, nuevas secciones etc. Así como para la ampliación de los mismos. Estas contrataciones tendrán la duración máxima establecida en el párrafo primero de este artículo.

Las contrataciones motivadas por un intento de potenciar las ventas de la empresa, centro o sección, y las promociones de productos o servicios propios y/o terceros.

Artículo 28º. Contrato de Obra o Servicio Determinado

Se establecen como trabajos y servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de comercio y, por tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y las disposiciones que lo desarrollan, las siguientes:

Preparación, control y realización de inventarios.

Campañas promocionales de ventas y acciones comerciales acompañadas de actividades publicitarias (folletos, radio etc.).

Otras tareas comerciales o de servicios que presenten perfiles propios y diferenciales del resto de la actividad.

La duración de los contratos será acorde con la naturaleza de las campañas y servicios identificados, pudiendo estos acumularse si así se pactara expresamente en el contrato de trabajo.

El tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad no será computable a efectos de lo determinado para la duración máxima y plazo de contrato eventual por circunstancias de la producción, regulado en el artículo anterior del presente Convenio.

Artículo 29º. Contrato a tiempo parcial

Se regirán expresamente por lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa dictada para su desarrollo.

El personal contratado al amparo de esta modalidad tendrá preferencia para ser contratado a jornada completa ante las nuevas necesidades de empleo de la empresa.

En caso de que la empresa necesite realizar contrataciones temporales para determinadas campañas, previamente se ofrecerá al trabajador/a a tiempo parcial el derecho a ampliar su jornada.

Artículo 30º. Contrato de relevo

El trabajador o trabajadora que hubiera cumplido la edad legalmente establecida en cada momento, en el caso de que desee jubilarse parcialmente conforme a lo establecido en la normativa vigente, lo solicitará a la empresa, que quedará obligada a realizar el correspondiente contrato de relevo para su sustitución parcial. El personal contratado bajo esta modalidad, de común acuerdo con la empresa, tendrán la posibilidad de hacer coincidir su horario con el de la persona relevada, y ésta podrá desempeñar un puesto de trabajo diferente al del relevista, dentro de su mismo grupo profesional.

Se prorroga el artículo “32.- Contrato de relevo” del convenio suscrito con anterioridad a 1 de enero de 2013 en base a la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, prorrogando de este modo la jubilación parcial hasta el 1 de enero de 2019.

Artículo 31º. Contratos Formativos

Se regirán expresamente por lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa dictada para su desarrollo, con las siguientes excepciones:

La retribución básica del personal contratado en prácticas será durante el primer año, del 80% sobre el salario fijado en el presente Convenio para el Grupo Profesional a la que se aplique, y del 90% para el segundo año de la contratación ininterrumpida.

El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

En tanto no se proceda a la reclasificación de los Grupos Profesionales, quedan excluidas de la utilización del contrato para la formación, las categorías de Ayudante, Conserje y Personal de Limpieza.

El número máximo de contratos a realizar bajo la modalidad de formación será el determinado reglamentariamente. El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 25 % el primer año y al 15 por 100 de la jornada anual pactada para el segundo año.

El personal con contrato para la formación percibirá como retribución mensual la cantidad que a tal efecto fije el Gobierno como salario mínimo interprofesional (SMI) de cada año en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado.

Una vez extinguida su relación laboral, el personal contratado bajo alguna de estas modalidades tendrá preferencia de ocupación de puestos de trabajo ante nuevas necesidades de empleo que se pudieran crear en la empresa, para el mismo puesto de trabajo que se ha desempeñado durante su proceso de formación.

Artículo 32º. Límites a la contratación temporal

Se estará a lo establecido en el art 15 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33º. Fomento de la contratación indefinida

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concer-

tación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos de acuerdo con la normativa que resulte de general aplicación en cada momento, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Se conviene expresamente que la Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio sobre la incidencia de la aplicación de las diferentes modalidades contractuales en el Sector del Comercio de la Provincia de Teruel.

En todo caso, se acuerda que, a partir de la fecha de publicación del presente convenio las empresas deberán contar, como mínimo, con los siguientes empleados fijos:

-De 6 a 9 empleados, dos trabajadores/as fijos/as.

-De 10 a 17 empleados, tres trabajadores/as fijos/as.

-De 18 en adelante, el 30 por ciento.

Artículo 34º. Plazo de Preaviso

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo al director de ésta, al menos con quince días de anticipación a la fecha en la que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso, incrementado, en su caso, con la antigüedad que corresponda.

Artículo 35º. Finiquitos

De los finiquitos queda expresamente excluida y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos salariales producidos por el Convenio y por las Cláusulas de Revisión Salarial.

Para el ejercicio del derecho que otorga este artículo, el personal dispondrá de un plazo de doce meses, contado a partir de la publicación de la circunstancia que lo motive en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

Artículo 36º. Acumulación de crédito horario

Las horas de que disponen los representantes legales de los trabajadores para ejercer sus funciones, podrán ser acumuladas y distribuidas entre éstos, por periodos mensuales, previo acuerdo entre ellos y comunicación a la empresa.

CAPÍTULO VII – PAREJAS DE HECHO

Artículo 37º. Derechos personales

Los derechos que correspondan a las parejas cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán también a las parejas que conviven en común, y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado expedido por el Registro administrativo de la D.G.A. de parejas estables no casadas.

CAPÍTULO VIII – IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 38º. Plan de Igualdad

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio.

CAPÍTULO IX – FORMACIÓN

Artículo 39º. Formación continúa

Con el fin de potenciar la formación continua en el Sector del Comercio de la provincia de Teruel, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

CAPÍTULO X – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40º. Grupos profesionales

En lo referente a los Grupos Profesionales, operada en el Convenio Colectivo Laboral del Comercio de la Provincia de Teruel para el año 1.992, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del citado texto.

Las partes firmantes del presente convenio expresan su compromiso de proceder al estudio de los Grupos Profesionales adaptándolos a las necesidades y realidad actual.

En materia de clasificación profesional será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio en todo aquello que no haya sido objeto de regulación por el presente convenio y el Acuerdo Marco de Comercio.

CAPÍTULO XI - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 41º. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

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

B. Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C. La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para sol-

ventar 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 Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

D. 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.

Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

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: Plaza de la Catedral 9 en la primera planta la sede empresarial, en la tercera CC.OO. y en la cuarta UGT, 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Artículo 42º. Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

CAPÍTULO XII - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 43º. Inaplicación de las condiciones del convenio

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 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 éstos.

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/as 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, la plantilla podrá contar con el asesoramiento que decida.

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.

Así mismo, si durante el periodo 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 deberá haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas de general aplicación.

Ambas partes acuerdan que hasta que se desarrolle en el seno del Acuerdo Marco de Comercio un régimen disciplinario, seguirá aplicándose el que figura en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio, tal y como ocurría hasta la firma del AMAC.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015 A EFECTOS DE CALCULO

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2.015 (Euros / mes)
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN	
Director/a, gerente.	1.250,84 €
Titulado/a Grado Superior.	1.168,83€
Titulado/a Grado Medio.	1.045,46 €
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO	
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.127,75 €
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.045,46 €
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.004,46 €
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO	
Viajante y Corredor de Plaza.	952,21 €
Dependiente/a Mayor.	970,81 €
Dependiente/a.	922,22 €
Ayudante.	866,13 €
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Contable y Cajero/a.	952,21€
Oficial Administrativo.	922,22 €
Auxiliar Administrativo.	866,13 €
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS	
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.004,46€
Oficial de 1ª.	888,55 €
Oficial de 2ª y 3ª.	869,91 €
Ayudantes.	866,13€
Conserje y Personal de Limpieza.	866,13 €
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO (no incluidas en el texto articulado)	
Aprendiz < 18 años	649,27 €

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2016

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2.016 (€/mes)
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN	
Director/a, gerente.	1.263,35€
Titulado/a Grado Superior.	1.180,52 €
Titulado/a Grado Medio.	1.055,91 €
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO	
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.139,03€
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.055,91 €
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.014,50 €
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO	
Viajante y Corredor de Plaza.	961,73 €
Dependiente/a Mayor.	980,52 €
Dependiente/a.	931,44 €
Ayudante.	874,79€
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Contable y Cajero/a.	961,73€
Oficial Administrativo.	931,44 €
Auxiliar Administrativo.	874,79 €
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS	
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.014,50 €
Oficial de 1ª.	897,44 €
Oficial de 2ª y 3ª.	878,61 €
Ayudantes.	874,79 €
Conserje y Personal de Limpieza.	874,79€
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO (no incluidas en el texto articulado)	
Aprendiz < 18 años.	655,20 €

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Núm. 72.424

Comisaría de Aguas
Nota Anuncio
REF: 2017-0C-84

Francisco Tapia Hernández ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:
CIRCUNSTANCIAS:
Solicitante: FRANCISCO TAPIA HERNÁNDEZ
Objeto: CORTA DE ARBOLADO en 0,015 Ha situadas en Dominio Público Hidráulico con carácter de explotación maderera.
Cauce: ARROYO PEQUEÑO
Paraje: DEHESA, POLÍGONO: 9; 10, PARCELA: 190; 346
Municipio: FUENTES CLARAS (TERUEL)