de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considera definitivamente aprobado el Presupuesto General.

La Puebla de Roda, a 13 de julio de 2010.-El presidente, José Franch Aventín.

4587

El pleno de esta Mancomunidad en sesión celebrada el día 13 de julio del 2010, ha aprobado inicialmente el Presupuesto General de la Mancomunidad Isábena Medio para el ejercicio 2009, sus Bases de ejecución anexos y documentación complementaría.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 69 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales y, en el articulo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información publica y audiencia de los interesados, por el plazo de quinde días durantes los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considera definitivamente aprobado el Presupuesto General.

La Puebla de Roda, a 13 de julio del 2010.- El presidente, José Franch Aventín.

DOCUMENTOS EXPUESTOS

4616. MANCOMUNIDAD ALTO ÉSERA.- Aprobación inicial Presupuesto 2010. Plazo 15 días.

4617. AYUNTAMIENTO DE MONFLORITE-LASCASAS.- Aprobación provisional modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por la Prestación del Servicio de Escuela Infantil Municipal. Plazo: 30 días.

4619. AYUNTAMIENTO DE GRAÑÉN.- Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio en curso de 2010. Plazo, quince días.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGON

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

4520

CONVENIO COLECTIVO

Visto el Texto del **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA,** suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de UGT. y CC.00; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-10 al 31-12-12, y de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1° Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2200075, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2° Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 8 de julio de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. Orden 26 de julio de 2005.- La subdirectora de Trabajo, Carmen Biniés Sánchez.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Por la representación empresarial:

Por la Federación de Comercio y Servicios de la provincia de Huesca (FECOS)

Dª Cristina Pascual Franco.

D. Salvador Cored Bergua.

Por la representación de los trabajadores:

Por la U.G.T.:

D. Carlos Boix Samperfecto.

D. Sebastián Bastarós Bastarós.

D. Francisco Pérez López.

Por CC.OO.

Dª Ana Belén Lalaguna Sanchez.

Dª Edurne Sagastibeltzca Vivanco.

D. Carlos Laliena Sanz

D. Vicente Carrasco Millán.

Asesor:

D. Emilio Alloza Diez.

En la ciudad de Huesca, y en los locales de la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de la Provincia de Huesca (FECOS), sitas en Pza. Luis López Allué 3, y siendo las 18 horas del día 28 de junio de 2010, se reúnen las personas arriba relacionadas y en calidad de representantes de la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de la Provincia de Huesca y de los Sindicatos U.G.T. y CC.00., componentes todos ellos de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio en General de la Provincia de Huesca.

Tras amplias deliberaciones y una vez que se ha leído el texto integro del II Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio General de la provincia de Huesca, con vigencia desde 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, se aprueba su contenido y se procede a la fuma del mismo.

Se acuerda habilitar a Doña Cristina Pascual Franco para que efectúe las diligencias oportunas para la inscripción del convenio ante la autoridad laboral competente.

Y sin más asuntos que tratar se terminó la reunión, firmando la presente acta todos los asistentes, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.- Varias firmas ilegibles.

TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada, por parte empresarial, por representantes de la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Huesca (fecos), y por parte de los trabajadores los representantes de las Centrales sindicales de UGT y CC.OO., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

ARTÍCULO 1º ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación para Huesca y su provincia.

ARTÍCULO 2º ÁMBITO FUNCIONAL.

Estarán incluidas en el presente Convenio Colectivo 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 del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, de fecha 8 de febrero y 5 de marzo (BOE nº 86 de 9-4-96)

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas del sector de Comercio en General de la provincia de Huesca. Así mismo, se aplicará en aquellos casos donde existiendo Convenio o Pacto de empresa, éste sea inferior en su conjunto a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

El presente Convenio no será de aplicación a las empresas cuyas condiciones laborales vienen reguladas por el Convenio Colectivo para la Industria de la Panadería de Huesca y el Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Sidreras, Cerveceras y para su comercio.

ARTÍCULO 3º ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

El personal que ingrese en la empresa con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio y durante su vigencia, quedará sometido a lo que en el mismo se dispone.

ARTÍCULO 4º ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de 3 años, desde 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

ARTÍCULO 5º DENUNCIA.

La denuncia del presente convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a la Autoridad Laboral, o bien se considerará denunciado automáticamente por el simple cumplimiento de su vigencia.

Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firmase el nuevo convenio que viniere a sustituirle.

ARTÍCULO 6º COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y cómputo anual, se establecerán con el carácter de mínimas y absorberán las actualmente existentes.

ARTÍCULO 7º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que supongan condiciones más beneficiosas, subsistirán con carácter personal para aquellos trabajadores/as que viniesen disfrutándolas.

ARTÍCULO 8º COMISIÓN PARITARIA.

Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación del convenio se crea una comisión paritaria, formada por cuatro miembros por cada una de las partes (económica y social) firmantes del presente convenio.

Podrá elegirse un presidente/a y un secretario/a por acuerdo de los miembros de la comisión paritaria y las partes en ella representada podrán utilizar los servicios de asesores/as.

ARTÍCULO 9º ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en ámbito de aplicación del presente convenio colectivo constarán de un salario base de grupo- nivel, en base a su categoría y en su caso por los complementos del mismo.

ARTÍCULO 10º SALARIO BASE DE GRUPO PROFESIONAL.

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el acuerdo laboral estatal para el sector de comercio, que sustituye a la anterior ordenanza de comercio y será el que figura para cada grupo profesional en los Anexos I y II.

El salario base remunera la jornada semanal y/o anual de trabajo efectivo fijada por el presente convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

ARTÍCULO 11º SALARIO HORA

El salario hora, se halla sumando el salario base, los distintos complementos salariales y las pagas extras, dividida esta suma, para las horas anuales de trabajo.

Fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

$$\text{Hora Ordinaria} = \frac{\text{S.B. anual + Complementos salariales + «ad personam antigüedad)}}{\text{Jornada anual}}$$

Se entenderá por complementos salariales, aquellos que cotizan a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 12º INCREMENTO SALARIAL.

El incremento para el año 2010 será del IPC real del 2009 (0,80%), para el 2011, el IPC real del año 2010, para 2012 el IPC real del año 2011.

REVISIÓN SALARIAL.

Para el año 2012, se establece una revisión salarial, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012, del exceso que se pudiera producir en relación al IPC real del año 2012, sobre el IPC real del año 2011.

ARTÍCULO 13º COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Los aumentos periódicos por cuatrienios, consistirán en una cantidad anual de 408,00 € para todas las categorías. El límite de cuatrienios a consolidar se fija en 9.

Las cantidades que se vinieran percibiendo, por este concepto, antes del 1 de enero de 1996, no serán ni absorbibles ni compensables, quedando fijas para cada trabajador «ad personam».

Ambas cantidades se revalorizarán, en el 50% del incremento que sufran los salarios cada año.

ARTÍCULO 14º GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS.

Los trabajadores/as con conocimiento acreditativo ante sus empresas en uno o más idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por la empresa, percibirá un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

ARTÍCULO 15º COMPLEMENTO POR PUESTO DE TRABAJO.

-Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal que realice con carácter habitual la función de ornamentación de escaparates, no estando clasificado como escaparatista, y demuestre y acredite conocimientos específicos en la materia, entendiendo que su función implique desarrollar la ornamentación y el diseño del escaparate con la creatividad que el mismo requiere, tendrá derecho, en concepto de gratificación a un plus del 10% de su salario base y del complemento «ad personam» y la antigüedad.

Aquellos trabajadores/as que con anterioridad a la firma del presente convenio, vinieran percibiendo el complemento, lo seguirán percibiendo, siempre que sigan realizando el trabajo.

ARTÍCULO 16º PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, éstas serán la de Navidad y Verano, abonándose la de Navidad el 22 de diciembre o el día anterior, si este fuera festivo y la de Verano antes del 15 de julio.

Cada gratificación extraordinaria estará constituida por el salario base mensual del trabajador/a, correspondiente a cada categoría profesional, incrementadas en su caso, con el complemento «ad personam» de antigüedad tal y como establece el artículo 13. El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal los periodos de Incapacidad Temporal, vacaciones y permisos retribuidos. Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales. ARTÍCULO 17º HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes hacen constar su postura contraria a la realización de las horas extraordinarias.

Si se realizasen, el valor de cada una de ellas se incrementará en el 75% y si se hiciesen en festivo o domingo en el 150% sobre el valor de una hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35 del R.DL. 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E.T., se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador/a en el parte correspondiente, y ello sin perjuicio de la posibilidad de distribución de la jornada.

ARTÍCULO 18º NOCTURNIDAD

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, abonándose aquellas que se realicen en este horario, con un recargo del 25% sobre el precio hora ordinaria.

ARTÍCULO 19º PLUS DE SALAS DE FRÍO Y CÁMARAS FRIGORÍFICAS.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este tipo de actividad de forma habitual, además de los equipos de protección individual exigidos por la Ley de Prevención de riesgos Laborales, percibirán un plus mensual consistente en 126,00 € o la parte proporcional de dicha cantidad en función del tiempo trabajado en dicho puesto de trabajo. Se considerarán salas de frío y cámaras frigoríficas aquellas así establecidas o reconocidas como tales de conformidad con la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales o legislación sustitutoria que pudiera promulgarse.

El complemento al que se hace referencia, se deberá abonar a aquellos trabajadores/as que de forma habitual realicen su trabajo en cámaras frigoríficas o salas de frío cuando las mismas estén a 8 grados centígrados o menos. Así mismo, dicho plus, se abonará de forma integra cuando los trabajadores/as presten sus servicios de forma habitual 6 o más horas diarias. En el caso de que las horas de permanencia en dichas circunstancias sea inferior a 6 horas, se abonará dicho plus en proporción al tiempo trabajado.

Este plus de revalorizara cada año en el mismo % que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 20º PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 10 años o más y que tengan los 60 años cumplidos percibirán mensualmente este plus consistente en 18,59 €/mes, para el 2010. El mismo no será absorbible ni compensable y será revalorizable. En ningún caso el periodo de percepción se prolongará una vez que el trabajador/a cumpla los 65 años.

Este plus se revalorizara cada año en el mismo % que lo hagan los salarios.

Ver disposición transitoria segunda.

ARTÍCULO 21º JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

Según lo establecido en la Ley 14/2005, se acuerda que el personal que alcance la edad de 65 años, deberá jubilarse con carácter obligatorio en dicha fecha, siempre y cuando tenga cubierto el periodo mínimo de carencia necesario para acceder a la jubilación, en el sistema público de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, entendiendo esta media como aquella encaminada a fomentar el empleo mediante el relevo generacional, en la actividad del presente convenio.

ARTÍCULO 22º SUPLIDO DE GASTOS.

El trabajador/a que como consecuencia de su actividad tenga que desplazarse a un centro de trabajo distinto del habitual en el que presta sus servicios, percibirá:

-Por dieta completa 29,91 € y 11,24 € por media dieta.

-El plus de distancia, siempre y cuando se utilice vehículo propio, consistirá en el abono de 0,20 € por Kilómetro.

Estas cantidades se revalorizaran cada año en el mismo % que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 23º JORNADA LABORAL, SÁBADOS Y DESCANSO SEMANAL.

La jornada laboral anual será la siguiente Para los trabajadores/as que se venían rigiendo por el Convenio de Comercio en Textil (i), Para los trabajadores que se venían rigiendo por el Convenio de Comercio de la Piel (ii), Para los trabajadores que se venían rigiendo por el Convenio de Comercio en General (iii).

AÑOS/CONVENIO	TEXTIL (i)	PIEL (ii)	GENERAL (iii)
2010	1789 horas	1789 horas	1785 horas
2011	1786 horas	1786 horas	1784 horas
2012	1783 horas	1783 horas	1783 horas

Ambas partes acuerdan que la jornada laboral anual no será modificada hasta el año 2013.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La distribución en cómputo semanal se hará siempre a juicio de la empresa, de acuerdo con sus necesidades, la jornada diaria será de 8 horas, salvo pacto en contrario, teniendo en cuenta los límites legales de 9 horas diarias y 40 semanales.

Para una mejor organización del tiempo de trabajo, tendiendo a una óptima conciliación de la vida familiar y laboral la empresa entregará a los trabajadores/as por escrito el cuadrante horario mensual con 15 días de antelación si se trata de empresas de más de 30 trabajadores, y el cuadrante horario quincenal con 7 días de antelación si se trata de empresas de 30 ó menos trabajadores/as.

Regulación de la prestación de trabajo los sábados por la tarde:

Las empresas cuya actividad está regulada por este convenio, podrán prestar servicio la tarde de los sábados, siempre a juicio de la propia empresa. A los trabajadores/as se les aplicarán las tablas salariales que figuran como Anexo I.

Aplicación específica y opcional: sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores/as cuyas condiciones laborales vinieran reguladas por el anterior Convenio de Comercio en General hasta la fecha de publicación del presente convenio, y cuyo centro de trabajo no esté ubicado en una zona turística de montaña, podrán optar por no prestar servicio los sábados por la tarde. A los trabajadores/as que hagan valer este derecho les serán de aplicación las tablas salariales que figuran como Anexo II. En caso de que los susodichos trabajadores/as presten servicio algún sábado por la tarde, se les abonará un plus de 24,77 €, por cada tarde de sábado trabajada. También en caso de acuerdo, el plus anteriormente citado puede ser sustituido por un día más de vacaciones por cada tarde de sábado trabajado.

Este plus se revalorizará cada año, en el mismo % que se pacte para los salarios.

El descanso semanal previsto por norma, deberá ser de día y medio ininterrumpido, por lo que la distribución de la jornada semanal, deberá realizarse como máximo en cinco jornadas y media de trabajo. Deberá existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

ARTÍCULO 24º VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones, de 30 días naturales.

Del periodo de vacaciones, se disfrutarán 15 días preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario base más la antigüedad, más el plus de fidelidad.

Las trabajadoras podrán acumular a sus vacaciones, el periodo de IT por maternidad o adopción, así como, los días que suponga la acumulación de las ausencias por lactancia.

El personal de la plantilla que se encuentre en permiso maternal, o paternal, mantendrá su derecho al disfrute efectivo aún habiendo finalizado el año natural correspondiente

En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de Incapacidad Temporal se distinguen dos situaciones:

1. Si la IT surge durante el disfrute de las vacaciones no genera un derecho a un nuevo periodo vacacional, teniendo el trabajador/a derecho al percibo del 100% de su salario.

2. Si la IT surge antes del disfrute de las vacaciones, éstas se disfrutarán en otra fecha a acordar entre empresa y trabajador/a, aun habiendo finalizado el año natural correspondiente.

ARTÍCULO 25º PERMISOS RETRIBUIDOS Y LACTANCIA.

En los supuestos taxativamente previstos en el E.T. como causa de licencia retribuida, el trabajador/a percibirá durante su ausencia el salario base más antigüedad, más plus de fidelidad, que le corresponda por el presente convenio.

El permiso retribuido por nacimiento de hijo se fija en 3 días naturales.

El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o hijos, será de 4 días naturales.

El permiso retribuido por causa de matrimonio del trabajador/a será de 15 días naturales.

Todo trabajador/a afectado por este convenio y con una antigüedad superior a un año en la empresa, tendrá derecho a 1 día de permiso retribuido por «asuntos propios», avisando a la empresa con una antelación mínima de 3 días, el disfrute de este día no presupone una inferior jornada laboral anual, no pudiendo ser acumulado al periodo vacacional.

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 12 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos por decisión de la trabajadora al período de descanso por maternidad y/o vacaciones.

ARTICULO 26º LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

Por concurrencia a exámenes de estudios oficiales el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

ARTÍCULO 27º COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el personal en situación de Incapacidad Temporal percibirá, con cargo a la empresa, el 94% del salario neto del trabajador, durante los primeros 15 días de I.T. y el 100%, a partir del día 16 de I.T., hasta el máximo de 15 mensualidades.

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario neto del trabajador, desde el primer día hasta el máximo de 15 mensualidades.

En ambos casos la empresa podrá descontar de los mismos las prestaciones económicas que correspondan por la situación I.T., que abone la Seguridad Social.

Al abonarse los procesos de Incapacidad Temporal en base al salario neto del trabajador/a, no se les descontaran a los trabajadores/as los días que hayan permanecido en situación de IT, en el percibo de las pagas extraordinarias.

En caso de IT en vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 24º del presente convenio.

ARTÍCULO 28º PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar en el plazo de 60 días a partir de la publicación del convenio en el B.O.P., una póliza de seguros que cubra los riesgos por accidente de los trabajadores a su servicio en la forma que a continuación se indica:

-Incapacidad permanente, en los grados de total o absoluta 17.500 € para el año 2010 y de 18.000 € para los años 2011 y 2012.

-Por muerte 15.500 €, para el año 2010 y de 16.000 € para los años 2011 y 2012, que percibirá la viuda, viudo o derechohabientes.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo en la diferencia de las cantidades que se mencionan.

Hasta que se suscriba la póliza reseñada anteriormente con las nuevas cuantías, seguirán vigentes las cantidades que figuraban en el convenio anterior.

ARTÍCULO 29º CONTRATO EVENTUAL.

Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b del E.T., podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

ARTÍCULO 30º CONTRATO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, y con la finalidad de facilitar la colocación estable de trabajadores/as en desempleo o sujetos a contratos temporales, podrá realizarse el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la Ley 12/2001, a los trabajadores que en la fecha de la celebración del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31-12-2005.

ARTICULO 31º CONTRATACIÓN VACANTES A TIEMPO COMPLETO: Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter preferente a los contratados a tiempo parcial, atendiendo a la idoneidad del trabajador/a, en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo vacante siempre a criterio de la empresa.

ARTÍCULO 32º CONTRATO DE RELEVO

Las empresas facilitaran la jubilación parcial del trabajador/a, que la solicite, siempre que sea posible a juicio de la empresa, procediendo para ello a realizar el correspondiente contrato de relevo.

ARTICULO 33º 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.ARTÍCULO 34º JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años de edad, recogido en el R.D. 1194/85 de 17 de julio se acuerda que los trabajadores/as, al cumplir los 64 años de edad y siempre que reúnan los requisitos legales para ello, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los 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 a la fecha que cumplan los 64 años de edad.

ARTÍCULO 35º DELIMITACIÓN DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR.

Las funciones de los conductores/as de los vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio, serán las propias que establece el Art. 19.2 del acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera

ARTÍCULO 36º UNIFORMES.

A los trabajadores/as que presten servicio en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como para todo el personal subalterno, se le facilitarán prendas adecuadas para el trabajo que realicen. Así mismo, se entregarán todas aquellas prendas que la empresa exija llevar en el desarrollo del trabajo a sus empleados/as.

ARTÍCULO 37º COMPLEMENTO A LA PROTECCIÓN FAMILIAR.

En virtud de los acuerdos adoptados en el convenio del sector de comercio en general de 1985, queda eliminado el texto que sobre el complemento a la protección familiar, figuraban en anteriores convenios, manteniéndose una cuantía de 18,63€ por matrimonio y 1,50€ por cada hijo, máximo 5 hijos y por cada una de las pagas y con carácter «ad personam» exclusivamente para aquellos trabajadores/as que tuvieran derecho a su percepción con anterioridad al 1-1-1985.

ARTICULO 38º GUARDA LEGAL: Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos discapacitados o cónyuges discapacitados, 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 discapacitado 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.

ARTICULO 39º SALUD LABORAL:

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

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

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

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

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial. En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores/as de las normas de protección, así como, de la no utilización de los equipos de protección obligatorios facilitados por la empresa, se considerará como falta grave ó muy grave.

ARTICULO 40º FORMACIÓN:

Las empresas, siempre que las necesidades productivas lo permitan, facilitarán la asistencia de los trabajadores/as a cursos de formación profesional reglada ó continua que estén relacionados directamente con su puesto de trabajo y que formen parte del currículo del certificado de profesionalidad.

La empresa considerará como trabajo efectivo hasta un máximo de 10 horas siempre que el trabajador/a realice al menos 20 horas de formación anual. Como norma general se considerarán horas efectivas a partir de la undécima hasta la vigésima hora de formación anual.

ARTÍCULO 41º CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL.

1º Los compromisos en materia salarial establecidos para el presente convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o perdidas ocasionadas en los dos años anteriores a cada uno de los años de vigencia del convenio.

La autorización para dejar de aplicar el aumento salarial, se fijará inicialmente, por un periodo de un año. Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que aconsejaron el descuelgue, se aplicará automáticamente las tablas salariales del convenio en vigor en ese momento.

2º Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria de éste y a sus representantes sindicales o en su defecto a sus trabajadores/as, indicando las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación del Convenio.

3º Reunida la Comisión Paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria (memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro). En el plazo de 15 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la comunicación, las empresas deberán aportar tal documentación archivándose en caso contrario su solicitud.

4º La Comisión Paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos el «descuelgue salarial», de aquellas empresas cuya situación económica contrastada a través de los oportunos documentos, quiera acogerse a dicha cláusula, o a un incremento menor que el pactado en Convenio Provincial.

5º A petición de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoria externa.

6º No obstante, desde el momento en que la empresa comunique a sus representantes sindicales o trabajadores/as su intención sobre la inaplicación salarial, hasta el momento de la homologación por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes deberán negociar un posible acuerdo sobre el citado «descuelgue», y en su caso deberán remitirlo a esta Comisión.

ARTÍCULO 42º PAREJAS DE HECHO

Los derechos reconocidos a los matrimonios, serán de aplicación a las parejas de hecho, que como tales se encuentren inscritas, en el correspondiente registro.

ARTÍCULO 43º GARANTÍAS SINDICALES.

Los delegados de empresa y los miembros de los comités de empresa, gozarán de las funciones y garantías reconocidas por la Ley a dichos cargos sindicales, sobre la base al título segundo del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley el E.T.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y normas de general aplicación.

SEGUNDA: ADHESIÓN AL ASECLA:

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas, incluidos en el ámbito de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

TERCERA: ATRASOS:

Los atrasos correspondientes a la aplicación individual del presente convenio, se abonarán en una sola paga, durante el mes siguiente a su publicación en el BOP.

CUARTA: LENGUAJE DE GÉNERO:

Todos los términos de este convenio se entienden referidos a hombres y mujeres indistintamente.

DISPOSICIÓNES TRANSITORIAS:

PRIMERA: Se establecen dos anexos salariales, el primero es de aplicación a los trabajadores/as que se les venían aplicando los convenios de comercio en general, comercio textil y comercio de la Piel, el segundo es de aplicación a los trabajadores que se les venía aplicando el convenio de comercio general y que decidan mantener el derecho que tenían de no trabajar los sábados por la tarde.

SEGUNDA: Como criterio excepcional del articulo 20, se establece lo siguiente: Los trabajadores que a fecha de publicación del Convenio para los años 2006-2009, tuvieran más de 60 años de edad y provengan del antiguo convenio de Comercio Textil, llevando al menos una antigüedad de 20 años en la empresa, percibirán la cantidad de 1020 €, repartida en las mensualidades que les resten, hasta cumplir los 65 años de edad.

ANEXO I (CATEGORÍAS Y TABLAS SALARIALES)

ANEXO II (CATEGORÍAS Y TABLAS SALARIALES)

PLUSES DE APLICACIÓN A TODOS LOS ANEXOS

PLUSES:

PLUS DE FIDELIDAD	18,59 €
PLUS PERSONAL DE ANTIGÜEDAD	408,00 €
DIETA COMPLETA	29,91 €
MEDIA DIETA	11,24 €
KILOMETRAJE	0,20 €
INVALIDEZ PERMANENTE	17.500,00 €
MUERTE	15.500,00 €
PLUS DE FRIO	126,00 €

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA AÑO 2010

ANEXO I

NIVEL I	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
DIRECTOR/A O GERENTE	1.197,24 €	16.761,36 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.136,57 €	15.911,98 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.136,57 €	15.911,98 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.006,82 €	14.095,48 €
JEFE/A DE AREA (A):		
JEFE DE PERSONAL	1.085,37 €	15.195,18 €
JEFE DE COMPRAS	1.085,37 €	15.195,18 €
JEFE DE VENTAS	1.085,37 €	15.195,18 €
JEFE/A DE AREA (B):		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.082,92 €	15.160,88 €
JEFE DE SUCURSAL	1.006,82 €	14.095,48 €
JEFE DE ALMACÉN	1.006,82 €	14.095,48 €
JEFE DE SECCIÓN SERVICIOS	1.006,82 €	14.095,48 €
JEFE DE SUPERMERCADO	1.006,82 €	14.095,48 €
JEFE DE TALLER	992,23 €	13.891,22 €

NIVEL II

NIVEL II	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	949,50 €	13.293,00 €
CONTABLE	920,24 €	12.883,36 €
DEPENDIENTE	915,18 €	12.812,52 €
VIAJANTE	915,18 €	12.812,52 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	915,18 €	12.812,52 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	915,18 €	12.812,52 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	848,52 €	11.879,28 €
CAJERA/O COBRADOR/A	835,43 €	11.696,02 €

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA AÑO 2010

NIVEL III	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	832,08 €	11.649,12 €
AYUDANTE DE OFICIOS	832,08 €	11.649,12 €
TELEFONISTA	832,08 €	11.649,12 €
MOZO O PEÓN	832,08 €	11.649,12 €
VIGILANTE, SERENO, PORTERO	832,08 €	11.649,12 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	832,08 €	11.649,12 €
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN)	636,48 €	8.910,72 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	6,14 €	

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO DE TEXTIL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
OFICIAL 3ª O AYUDANTE	747,21 €	10.460,94 €
DEPENDIENTE MAYOR	979,10 €	13.707,40 €
AYUDANTE DE AUXILIAR DEPENDIENTE	747,21 €	10.460,94 €
DIBUJANTE	1.006,82 €	14.095,48 €
AYUDANTE	849,34 €	11.890,76 €
DELINIANTE	856,25 €	11.987,50 €
ESCAPARATISTA	984,26 €	13.779,64 €
SECRETARIO	904,72 €	12.666,08 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGÜO CONVENIO GENERAL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
OFICIAL 3ª	831,48 €	11.640,72 €
SECRETARIO	944,92 €	13.228,88 €
DEPENDIENTE MAYOR	980,67 €	13.729,38 €
AYUDANTE MERCANTIL	922,16 €	12.910,24 €
COBRADOR	853,19 €	11.944,66 €
DELINIANTE	831,48 €	11.640,72 €
DIBUJANTE Y ESCAPARATISTA	922,16 €	12.910,24 €

CATEGORIAS A EXTINGUIR: DEL ANTIGUO CONVENIO DEL COMERCIO DE LA PIEL

ESTAS CATEGORIAS SE MANTENDRAN CON CARÁCTER PERSONAL, MANTENIENDO SU SALARIO ACTUAL INCREMENTADO EN LO QUE SE PACTE

	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
DEPENDIENTE MAYOR	979,10 €	13.707,40 €
JEFE DE DIVISIÓN	992,23 €	13.891,22 €
ASPIRANTE	777,55 €	10.885,70 €
AUXILIAR DE CAJA MAYOR	832,08 €	11.649,12 €
DIBUJANTE	922,16 €	12.910,24 €
ESCAPARATISTA	922,16 €	12.910,24 €
AYUDANTE	832,08 €	11.649,12 €
DELINIANTE	831,48 €	11.640,72 €
PROFESIONAL OFICIAL DE 3ª	777,55 €	10.885,70 €
CAPATAZ	831,48 €	11.640,72 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA, QUE OPTEN POR EL DERECHO SOBRE LOS SÁBADOS AÑO 2010

NIVEL I	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
DIRECTOR/A O GERENTE	1.098,83 €	15.383,62 €
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.048,44 €	14.678,16 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.048,44 €	14.678,16 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	951,37 €	13.319,18 €
JEFE/A DE AREA (A):		
JEFE DE PERSONAL	1.038,85 €	14.543,90 €
JEFE DE COMPRAS	1.038,85 €	14.543,90 €
JEFE DE VENTAS	1.038,85 €	14.543,90 €

NIVEL I	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
JEFE/A DE AREA (B):		
JEFE ADMINISTRATIVO	977,91 €	13.690,74 €
JEFE DE SUCURSAL	957,00 €	13.398,00 €
JEFE DE SUPERMERCADO	957,00 €	13.398,00 €
JEFE DE ALMACÉN	957,00 €	13.398,00 €
JEFE DE TALLER	943,54 €	13.209,56 €

NIVEL II	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	924,53 €	12.943,42 €
CONTABLE	910,34 €	12.744,76 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	897,42 €	12.563,88 €
DEPENDIENTE	897,42 €	12.563,88 €
VIAJANTE	897,42 €	12.563,88 €
OFICIAL 1ª DE OFICIO, CONDUCTOR, MECANICO, MAQUINISTA Y CARRETILLERO	897,42 €	12.563,88 €
OFICIAL 2ª DE OFICIO	848,52 €	11.879,28 €
CAJERA/O	835,43 €	11.696,02 €

NIVEL III	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	831,48 €	11.640,72 €
AYUDANTE DE OFICIOS	831,48 €	11.640,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	831,48 €	11.640,72 €
TELEFONISTA	831,48 €	11.640,72 €
MOZO O PEÓN	831,48 €	11.640,72 €
VIGILANTE, SERENO O PORTERO	831,48 €	11.640,72 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA	6,14 €	
APRENDIZ (CON CONTRATO DE FORMACIÓN) *	636,48 €	8.910,72 €

* Esta cantidad será como mínimo el SMI

Varias firmas ilegibles.

SERVICIO PROVINCIAL DE OBRAS PÚBLICAS, URBANISMO Y TRANSPORTES DE HUESCA

4521

ACUERDOS DE LA COMISIÓN PROVINCIAL DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO DE HUESCA, ADOPTADOS EN SESIÓN DE 21 DE MAYO DE 2010.

La Comisión Provincial de Ordenación del Territorio de Huesca, en sesión de 21 de mayo de 2010, adoptó entre otros los siguientes acuerdos:

1. TORRENTE DE CINCA. MODIFICACION Nº 1 DEL PLAN GENERAL DE ORDENACION URBANA. COT-2009/88.

Visto el expediente remitido por el Ayuntamiento de Torrente de Cinca, relativo a la modificación nº 1 del Plan General de Ordenación Urbana, se han apreciado los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Pleno del Ayuntamiento de Torrente de Cinca, en sesión celebrada el día 10 de junio de 2008, adoptó acuerdo de aprobación inicial correspondiente a la modificación número 1 del Plan General de Ordenación Urbana.

Dicho acuerdo, en función de lo indicado en el artículo 50 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística, fue sometido a información pública, mediante anuncio en los Boletines Oficiales de la Provincia de Huesca, números 222 y 144, de 17 de noviembre de 2008 y de 29 de julio de 2009 respectivamente. No se formula alegación alguna.

SEGUNDO- El instrumento de planeamiento vigente en el municipio de Torrente de Cinca es el Plan General de Ordenación Urbana, procedente de la homologación (27 de junio de 2007) de las Normas Subsidiarias aprobadas definitivamente el 6 de mayo de 1983.

TERCERO.- El objeto de la modificación afecta a la totalidad del suelo clasificado como Urbanizable Delimitado. Se propone que todo este suelo de uso residencial (sectores 1, 2 y 3 de la Homologación de NNSS a PGOU) pase a integrarse en un solo sector, denominado «Sector 1», al que se cargue la obtención y ejecución de todos los sistemas generales adscritos al suelo urbanizable (la superficie del «Sector 1» más los sistemas generales es de 868.000m2), a desarrollar mediante un único Plan Parcial. Dentro del «Sector 1» se definen tres posibles ordenanzas, entre las que se contempla la posibilidad de uso hotelero (no contemplado por el vigente PGOU). También se propone la sustitución del sistema general de equipamientos por un mayor sistema general de zonas verdes, agrupándolo con el anterior sistema general zona verde de forma que se obtenga un gran parque, de una superficie de 163.748m2.

Así mismo, se propone un cambio de clasificación de 1500.51m2 de Suelo No Urbanizable Genérico a Suelo Urbano con la calificación de Ensanche (Clave 2) y se realizan modificaciones en algunas normas del vigente PGOU (entre otros aspectos: ocupación en planta baja, espacio bajo cubierta, envolvente del edificio).

CUARTO.- La documentación aportada por el Ayuntamiento consiste en lo siguiente:

- Memoria Justificativa.
- Planos de ordenación.