

catastral es 9826801XL1992N0001AM, y de un tramo de la antigua carretera A-1503, que ha quedado en desuso.

Lo que se hace público para que con base a cuanto determinan los artículos 54 y 55 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, y 63 y siguientes de su Reglamento, quienes crean tener el derecho de reversión regulado en los preceptos citados, puedan ejercitarlos durante el plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio, bien ante este Servicio Provincial o ante el Ayuntamiento de Morés, aportando los documentos acreditativos de su derecho, junto a la manifestación por escrito de la ejercitación de tal derecho de reversión o de la renuncia al mismo, en su caso.

Con este anuncio publicado en el BOPZ y expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Morés se da cumplimiento a cuanto determina el artículo 86 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Zaragoza, 10 de agosto de 2006. — El director del Servicio Provincial de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, Gonzalo Gavín González.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio Textil

Núm. 9.828

RESOLUCION de 2 de agosto de 2006 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio Textil.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio Textil (código de convenio 5000305), suscrito el día 17 de julio de 2006, de una parte por Asociación de Empresarios de Comercio Textil, en representación de las empresas del sector y de otra por CC.OO., UGT y OSTA en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 31 de julio de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 2 de agosto de 2006. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, por sustitución (artículo 10.3 del Decreto 74/2000). — La secretaria provincial, Pilar Benito Palmes.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL

Ambito territorial

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

Ambito funcional y personal

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

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

Ambito temporal

Art. 3.º El periodo de duración de este convenio será de tres años, desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

A efectos económicos, se considerará una retroactividad desde el 1.º de enero de 2006.

Denuncia

Art. 4.º La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes.

La efectuarán mediante escrito razonado, suscrito por representación legítima de los trabajadores, expresando las causas que motivan la denuncia, de la cual se dará traslado a la otra parte y se enviará copia de la misma a la autoridad laboral competente.

Si no se denunciase el mismo en tiempo y forma se prorrogará de año en año, hasta el año 2011, aplicándose automáticamente un aumento salarial equivalente al del índice de precios al consumo real del año anterior más 1,25.

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.

Petición

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

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

Acuerdos

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

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

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

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

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

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

Retribuciones

Art. 6.º Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio serán los que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta como Anexo I, resultante de incrementar un 5,45% para el año 2006 (IPC real de 2005 — 3,70%— más 0,50% más 1,25% de garantía mínima del anterior convenio), sobre las tablas del año 2005. Los atrasos del año 2006, se regularizarán dentro del mes siguiente al de la publicación del presente convenio.

Para los años 2007 y 2008, el incremento salarial consistirá en el IPC real del año anterior, más 1,75% (resultante de 0,50% más 1,25% de garantía mínima del anterior convenio), sobre todos los conceptos económicos, salvo para el complemento ad personam (extinto complemento de antigüedad) que únicamente se incrementará en el IPC real del año anterior.

Para el periodo 2009 – 2011 se mantiene el compromiso de garantía mínima de incremento salarial correspondiente al IPC real del año anterior más el 1,25%, salvo para el complemento ad personam (extinto complemento de antigüedad).

Revisión salarial

Art. 7.º Cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real correspondiente al año 2008 supere al IPC real del 2007, la diferencia existente entre ambos IPC reales servirá de base de cálculo en las tablas salariales a confeccionar para el 2009.

Cláusula de descuelgue

Art. 8.º Para las empresas que atravesasen graves dificultades económicas podrán solicitar se les excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en el punto anterior y en los demás conceptos económicos de este convenio.

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

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

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

Plus de transporte

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

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

Si la falta de presencia es de medio día se abonará la mitad de dicho plus de transporte, no pudiéndose abonar el plus de manera proporcional al número de horas trabajadas. En la jornada de descanso a que se refiere el artículo 19, se abonará íntegra.

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

Este plus no cotizará a la Seguridad Social por tratarse de suplido y no ser concepto salarial. Dicho plus será de 2,58 euros para el año 2006, por día de trabajo y presencia en la empresa.

Plus de ropa de trabajo

Art. 10. Para cumplir con las disposiciones vigentes y para que puedan adquirir los trabajadores la ropa de trabajo y su reposición, las empresas abonarán a las categorías laborales de mozo, mozo especializado, conductor-repartidor, cortador, profesional de oficio y escarpatista, la cantidad de 17,66 euros mensuales para el año 2006.

Este importe, por tener carácter de suplido, no cotizará a la Seguridad Social.

Quebranto de moneda

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

Plus salarial de fidelidad

Art. 12. A partir del 1 de enero de 2006, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de 15 años, y que tengan 60 años cumplidos o más, y que no hayan efectuado la opción contemplada en el último párrafo del artículo 24 del convenio colectivo para el año 2001, percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad. La cantidad mensual será de 18,12 euros a percibir en doce mensualidades.

En ningún caso el periodo de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los 5 años, perdiendo vigencia automática al cumplir el trabajador los 65 años y no siendo objeto en ningún caso de consolidación superada dicha edad.

El derecho a la percepción de este plus se generará mes a mes mientras el trabajador que cumpla los requisitos requeridos, esté de alta en la empresa.

Gratificaciones extraordinarias

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

Beneficios

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

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

Complemento ad personam

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

Las cuantías correspondientes a cada trabajador por este complemento no serán compensables ni absorbibles y se actualizarán anualmente con el IPC real del año anterior. En consecuencia, para el año 2006 se actualizarán en 3,70%.

Vacaciones

Art. 16. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas a tenor de las normas siguientes:

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

En los años 2007 y 2008 se incorpora un día más de vacaciones a disfrutar de común acuerdo entre empresa y trabajador, durante el año natural. En caso de no existir acuerdo se acumulará este día a las vacaciones del periodo de invierno.

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

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

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

3. El sistema de elección del periodo de vacaciones será por turno rotativo.

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

5. Cuando en una empresa hubiera trabajando un mismo matrimonio las vacaciones de ambos cónyuges serán coincidentes.

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

7. En los días de vacaciones que coincidan con una situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, si no se disfrutaron en otra fecha, se aumentará el complemento del artículo 36 hasta el 100% del salario diario bruto del trabajador excluidas la parte proporcional de pagas extras.

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

Jornada de trabajo

Art. 17. La jornada laboral normal de trabajo efectivo y real será, en cómputo anual, de 1.798 horas para el año 2006.

Para el año 2007, 1796 horas, y para el año 2008, 1794.

Para los años 2006, 2007 y 2008 los trabajadores disfrutarán de 1 día de asuntos propios que no afectará a la jornada anual establecida.

Horario de trabajo

Art. 18. 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 horas por la tarde, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

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

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

Descanso semanal

Art. 19. Sin perjuicio de acuerdo entre empresa y trabajador, el descanso semanal de día y medio a la semana a que tiene derecho el trabajador podrá fraccionarse, de modo que, con independencia del correspondiente al domingo, descansa el trabajador bien el lunes por la mañana, bien medio día en cualquier otro laborable a la semana o un día laborable completo cada dos semanas.

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

Licencias retribuidas

Art. 20. 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) 15 días naturales, en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo, accidente u enfermedad grave u hospitalización 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 4 días.

c) 5 días naturales en caso de defunción de cónyuge o hijos.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Licencias no retribuidas

Art. 21. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, con obligación de justificación, las siguientes licencias no retribuidas:

- Hasta 12 horas al año para la atención médica del trabajador o para acompañar al médico a hijos menores de 16 años o ascendientes en primer grado que sean dependientes.

- 1 hora diaria para atender a hijos menores de 6 años que se encuentren hospitalizados.

Trabajo en domingos y festivos

Art. 22. En domingos y festivos habilitados por la Diputación General de Aragón para apertura de establecimiento comercial se abonará el día corres-

pondiente incrementado en un 75% a los trabajadores que presten servicio. Este incremento no afectará a los trabajadores con contrato específico de trabajo a tiempo parcial, para prestar sus servicios únicamente en domingos y festivos, ni a aquellos trabajadores que con anterioridad a la publicación del convenio tengan establecido en su contrato laboral un compromiso expreso para prestar sus servicios los domingos y festivos señalados por la Diputación General de Aragón para posibles aperturas.

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

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

Se respetará en cualquier caso el derecho al descanso semanal establecido en el artículo 19.

Excedencia para el cuidado de los hijos

Art. 23. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Podrá ejercitar este derecho cualquiera de los cónyuges y su reincorporación se producirá automáticamente en la empresa al finalizar el periodo de duración de la excedencia, debiendo solicitar dicha reincorporación con una antelación mínima de tres meses naturales respecto a la fecha en que expirase dicha fecha.

Excedencia especial

Art. 24. En el caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a una excedencia de hasta tres semanas, con derecho de reserva al puesto de trabajo tras disfrute de la misma.

Lactancia

Art. 25. Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos de permiso por lactancia en días completos, y acumular éstos a la IT por maternidad y vacaciones.

Finiquitos

Art. 26. Queda expresamente excluida de los finiquitos y, por tanto, no resulta afectada por la condición liberatoria de los mismos, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos producidos por convenio o cláusula de revisión. Esta cláusula no será de aplicación cuando operen las cláusulas de compensación y absorción.

Contrato de acumulación de tareas

Art. 27. Podrán celebrarse Contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, Navidades, etc.). Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El presente art. es desarrollo del art. 15, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores en su modificación por la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

Contrato de relevo

Art. 28. El trabajador que reúna las condiciones para acceder a la jubilación parcial, tendrá la opción de solicitar contrato de relevo. Para ello el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de 3 meses a la fecha de su jubilación parcial. En caso de necesidad de la empresa, ésta podrá diferir la celebración del contrato de relevo hasta 3 meses posteriores a la fecha en la que el trabajador tuviera derecho a la jubilación parcial.

Jubilación

Art. 29. Este artículo se establece con el objetivo de fomentar el empleo en el sector, fundamentalmente en cuanto al rejuvenecimiento de las actuales plantillas. En consecuencia, los trabajadores al llegar a los 65 años, que reúnan los requisitos para acceder a la pensión contributiva de jubilación, deberán solicitarla.

Jornada de contratos a tiempo parcial

Art. 30. Aquellos contratos a tiempo parcial inferiores a media jornada o con el límite de dicha media jornada, no podrán prestarse en régimen de jornada partida salvo acuerdo entre las partes. Esta cláusula afectará a aquellos contratos de estas características celebrados a partir del 1 de enero de 2004.

Contratación de aprendices y ayudantes

Art. 31. En aquellos centros de trabajo donde presten servicios más de 3 trabajadores, para poder contratar otros trabajadores con categoría de aprendiz o ayudante, deberá de haber personal de categorías superiores.

Compromiso de empleo

Art. 32. Las empresas de más de 3 trabajadores, estarán obligadas a tener un 50% de plantilla indefinida. El cálculo de la plantilla de trabajadores fijos a estos efectos, se realizará de la siguiente manera:

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

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

Empresas de trabajo temporal

Art. 33. Las empresas afectadas por este convenio no podrán tener en plantillas más de un 15% de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal, con un mínimo de dos trabajadores.

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

Jubilación

Art. 34. La indemnización por jubilación a la que únicamente podrán accederse los trabajadores que hayan ejercitado la opción contemplada en el último párrafo del art. 24 del convenio colectivo para el año 2001, será la siguiente para el año 2006:

Quien se jubile a la edad reglamentaria	1.278,05 Euros
Quien se jubile un año antes	1.671,38 Euros
Quien se jubile dos años antes	2.172,27 Euros
Quien se jubile tres años antes	2.773,34 Euros
Quien se jubile cuatro años antes	3.259,46 Euros
Quien se jubile cinco años antes	3.868,96 Euros

Seguro por invalidez o muerte

Art. 35. El trabajador que como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sea declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo o falleciere, tendrá derecho a una indemnización, a tanto alzado y por una sola vez, de 15.000 euros para toda la vigencia del convenio, percibiendo dicha cantidad la viuda o derechohabientes del causante.

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

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

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

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

Incapacidad temporal

Art. 36. Las empresas complementarán el subsidio de incapacidad temporal durante la vigencia del convenio, de la siguiente forma:

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

Este complemento se verá incrementado hasta el 100% del salario diario bruto del trabajador, cuando concurra esta circunstancia durante el disfrute de las vacaciones y las mismas no se disfruten en otra fecha, según artículo 16.7.

— I.T. derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional: Complemento hasta el 100% del salario mensual que perciba el trabajador desde el día siguiente de la baja con un límite de 12 meses.

Garantías personales

Art. 37. En todo caso las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales 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 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 retributivos y, únicamente, tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de éste.

Unidad de convenio

Art. 40. El presente convenio forma un todo y se pacta en el conjunto de todas sus cláusulas, de forma tal que si alguna de ellas no se aprobara, cualquiera de las partes podrá desvincularse del convenio.

Régimen disciplinario

Art. 41. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Derechos sindicales

Art. 42. Todos aquellos representantes de los trabajadores que tengan hasta 15 horas mensuales como crédito horario, en caso de ser convocados por los sindicatos a cursos de formación sindical, y previa justificación del curso por parte del sindicato, podrán acumular sus horas sindicales, por periodos bimestrales.

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

Cláusulas adicionales

Primera. — No obstante lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de éste convenio, se acuerda que para el caso de que todos los grandes almacenes establecidos en Zaragoza, procedieran al cierre de sus centros comerciales los sábados por la tarde y los días 24 y 31 de diciembre, el comercio afectado por este convenio procedería también al cierre los sábados por la tarde, y en dichas fechas, trasladándose el medio día de descanso semanal que corresponde por imperativo legal a la tarde del sábado. En todo caso se respetará la jornada laboral fijada en el artículo 17 del convenio.

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

Segunda. — Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que conviven en común, con un mínimo de 1 año anterior a la firma de este convenio y justifiquen, mediante certificado de empadronamiento, esa convivencia.

Tercera. — En todo lo que no se hubiere pactado en el presente convenio y que afecte a relaciones laborales se estará a la normativa legal vigente en cada momento y concretamente por jerarquía de la misma a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra norma de rango de Ley, a los Decretos vigentes y a las órdenes y concretamente al acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de Comercio de 21 de marzo de 1996.

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

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

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

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

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

Los trabajadores que ostentaran esta extinta categoría de dependiente de 22 a 25 años, quedarán incluidos en la categoría de dependiente de segunda, salvo que acrediten experiencia en la categoría no inferior a 3 años, en cuyo supuesto quedarán incluidos en la categoría de dependiente de primera. Los/las trabajadores/as incluidas en la categoría de dependiente de segunda procedentes de

la extinta homóloga de 22 a 25 años conservarán los derechos de ascenso en los términos que se les reconocía anteriormente.

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

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

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

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

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

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

Tablas año 2006

GRUPO I. PERSONAL TECNICO TITULADO	Salario mensual 2006	Salario anual 2006
Titulado grado superior	971,22	14.568,30
Titulado grado medio	845,23	12.678,45
Ayudante técnico sanitario	766,38	11.495,70
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO		
Director	1.075,69	16.135,35
Jefe de división	971,21	14.568,15
Jefe de personal	971,21	14.568,15
Jefe de compras	971,21	14.568,15
Jefe de ventas	971,21	14.568,15
Encargado general	971,21	14.568,15
Jefe de sucursal	875,94	13.139,10
Jefe de almacén	875,94	13.139,10
Jefe de grupo	845,23	12.678,45
Jefe de sección mercantil	845,23	12.678,45
Encargado establecimiento, vendedor, comprador	845,23	12.678,45
Intérprete	768,34	11.525,10
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	768,34	11.525,10
Corredor de plaza	768,34	11.525,10
Dependiente mayor	845,23	12.678,45
Dependiente de primera	768,34	11.525,10
Dependiente de segunda	719,97	10.799,55
Ayudante	679,24	10.188,60
Aprendiz primer año	511,83	7.677,45
Aprendiz segundo año	511,83	7.677,45
Rotulista	845,23	12.678,45
Cortador	845,23	12.678,45
Ayudante de cortador	737,61	11.064,15
Jefe de taller	737,61	11.064,15
Profesional de oficio de primera	768,34	11.525,10
Profesional de oficio de segunda	719,97	10.799,55
Profesional de oficio de tercera	679,24	10.188,60
Capataz	679,24	10.188,60
Mozo especializado	679,24	10.188,60
Ascensorista	679,24	10.188,60
Telefonista	679,24	10.188,60
GRUPO III. PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
Director	1.075,69	16.135,35
Jefe de división	971,21	14.568,15
Jefe administrativo	922,05	13.830,75
Secretario	768,34	11.525,10
Contable	845,23	12.678,45
Jefe sección administrativa	845,23	12.678,45
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	768,34	11.525,10
Oficial administrativo y operador máquinas contables y de ordenador	768,34	11.525,10
Auxiliar administrativo o perforista	706,91	10.603,65
Aspirante	511,83	7.677,45
Auxiliar de caja	679,24	10.188,60
Auxiliar mayor de caja	719,97	10.799,55
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe de sección de servicio	845,23	12.678,45
Dibujante	845,23	12.678,45
Escaparartista	845,23	12.678,45
Ayudante de montaje	679,24	10.188,60

	Salario mensual 2006	Salario anual 2006
Delineante	679,24	10.188,60
Visitador	679,24	10.188,60
Mozo	679,24	10.188,60
Empaquetador, repasadora medias, costurera	679,24	10.188,60
Conductor repartidor	768,34	11.525,10
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	679,24	10.188,60
Cobrador	679,24	10.188,60
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	679,24	10.188,60
Personal de limpieza (por hora)	4,22	
PLUSES:		
Transporte por día trabajado	2,58	
Ropa de Trabajo	17,66	
Plus salarial de fidelidad	18,12	
Art. 34.		
Quien se jubile a la edad reglamentaria	1.278,05	
Quien se jubile un año antes	1.671,38	
Quien se jubile dos años antes	2.172,27	
Quien se jubile tres años antes	2.773,34	
Quien se jubile cuatro años antes	3.259,46	
Quien se jubile cinco años antes	3.868,96	
Art. 35.		
Seguro por invalidez o muerte	15.000,00	
Art. 15.		
Ad personam (extinta antigüedad)	3,7% de incremento	

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALCALA DE EBRO

Núm. 10.196

Por el plazo de quince días, a contar desde la aparición de este anuncio, se encuentra expuesta en la Secretaría de este Ayuntamiento la cuenta general correspondiente al ejercicio presupuestario de 2005, acompañada de los documentos exigidos por la legislación vigente y el informe de la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento.

Los interesados podrán examinarla durante dicho plazo y formular, en su caso, las alegaciones que estimen oportunas durante el mismo y hasta ocho días más, conforme a lo dispuesto en el artículo 212 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.

Alcalá de Ebro, 23 de agosto de 2006. — El alcalde.

B U J A R A L O Z

Núm. 9.995

Con fecha 10 de agosto de 2006 ha sido aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento el proyecto técnico (desglosado) correspondiente a la obra de pavimentación de aceras en calle Norte (5.ª fase), redactado por el arquitecto don Carlos Miret Bernal, y cuyo presupuesto asciende a 77.060,09 euros.

Lo que se hace público a efectos de que los interesados que lo deseen formulen cuantas reclamaciones estimen oportunas durante el plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de publicación del presente anuncio. Transcurrido dicho plazo sin presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado.

Bujaraloz, 11 de agosto de 2006. — La alcaldesa, Ascensión González Gonzalvo.

B U J A R A L O Z

Núm. 9.996

El Ayuntamiento de Bujaraloz, por acuerdo del Pleno adoptado en sesión extraordinaria de fecha 10 de agosto de 2006, acordó aprobar el pliego de condiciones económico-administrativas que ha de regir la contratación de la obra de pavimentación de aceras en calle Norte (5.ª fase), por procedimiento abierto, mediante subasta y tramitación ordinaria.

Dicho pliego se somete a información pública durante el plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de aparición del presente anuncio en el BOPZ, para que, en su caso, puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia licitación de la subasta conforme al contenido siguiente, si bien se aplazará cuanto resulte necesario en el caso de que se presenten reclamaciones contra el citado pliego:

1. *Entidad adjudicadora:* Ayuntamiento de Bujaraloz.

2. *Objeto del contrato:*

a) Descripción del objeto: Pavimentación aceras (5.ª fase) en calle Norte, con arreglo al pliego, prescripciones técnicas y proyecto técnico (desglosado) redactado por el arquitecto don Carlos Miret Bernal.

b) Plazo de ejecución: Tres meses

3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:*

a) Tramitación: Ordinaria.