



## SECCIÓN QUINTA

Núm. 6119

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### **Empresa Detallistas y Autoservicio de Alimentación de Zaragoza**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector Detallistas y Autoservicio de Alimentación de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector Detallistas y Autoservicio de Alimentación de Zaragoza para los años 2018 al 2021 (código de convenio 50001255011982), suscrito el día 1 de octubre de 2019, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio Detallistas de Alimentación y Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por MIT (Movimiento Independiente de Trabajadores) y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de mayo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza 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, a 7 de septiembre de 2020. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Clarés Puncel.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### ARTÍCULO PRELIMINAR

##### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte, la Asociación de Empresarios de Comercio Detallistas de Alimentación y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia (ECOS), en representación empresarial, y de otra parte Movimiento Independiente de Trabajadores (MIT) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT) como representación sindical.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

##### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a las empresas del sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación con centros de trabajo o depósitos de los mismos sitios en Zaragoza capital y su provincia.

##### Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Este convenio afectará a todas las empresas que dediquen su actividad o estén relacionadas con el comercio al por menor de productos alimenticios o en autoservicios y estén regidas por el Acuerdo Marco de Comercio y a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena en dichas empresas, con la sola exclusión del personal a que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.



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

**Art. 3.º *Ámbito temporal.***

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, teniendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2018, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2021.

Respecto al período 1 de enero 2014 al 31 de diciembre de 2017, se estará a lo establecido en el artículo 6 y anexo I del presente convenio.

**Art. 4.º *Denuncia.***

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia. El convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

**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 firmado el convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción.

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

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

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

**DIRECCIÓN DE LA COMISIÓN:** A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: ECOS, calle San Jorge, número 10, 1.º, 50001 Zaragoza.

**Art. 6.º *Remuneraciones.***

• Período 1 de enero 2014 al 31 de diciembre de 2017: Se establecen las tablas salariales definitivas a 31 de diciembre de 2017, que figuran como anexo I, y que contemplan un incremento del 1,7% sobre las tablas salariales definitivas del año 2013, publicadas en el BOPZ núm. 135, de 16 de junio de 2014.

Dichas tablas definitivas del año 2017 servirán de base para los incrementos pactados a partir del 1 de enero de 2018, no generando derecho a atrasos.

—El incremento salarial que se pacta para el año 2018 es del 1,7% sobre las tablas definitivas del año 2017, que se incorporan como anexo II.

—Para el año 2019 el aumento salarial se fija en el 2% sobre las tablas de 2018, que se incorporan como anexo III.



—Para el año 2020, el aumento salarial se fija en el 2% sobre las tablas salariales de 2019, que se incorporan como anexo IV.

—Para el año 2021, el aumento salarial se fija en el 2% sobre las tablas salariales de 2020, que se incorporan como anexo V.

**PAGA ESPECIAL 2019:** Aquellos trabajadores que estén de alta en la empresa en la fecha de publicación del presente convenio percibirán esta paga especial 2019 que no será consolidable, dentro del mes siguiente a la fecha de publicación.

El importe de esta paga especial 2019 para aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios a jornada completa y de alta ininterrumpida en la empresa durante todo el período comprendido entre el 1 de enero 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017 será de 225,64 euros.

Para el resto de trabajadores que no estén incluidos en el anterior párrafo, el importe correspondiente a la paga especial 2019 se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{4,70 \text{ euros} \times (\text{número de meses} - \text{entre enero 2014 hasta diciembre 2017, o fracción de mes de permanencia de alta efectiva en la empresa})}{\text{Media del \% jornada del trabajador entre 1 de enero 2014 y 31 de diciembre 2017}}$$

**ATRASOS:** El cálculo de los atrasos correspondientes de salarios y complementos del convenio será desde el 1 de enero de 2018, salvo los correspondientes al párrafo 3.º del artículo 24, cuyo cálculo se realizará desde el 1 de octubre de 2019. El pago se realizará dentro del mes siguiente a la fecha de la publicación del convenio.

**Art. 7.º Cláusula de revisión salarial.**

En el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2018-2019 supere el 3,70%; se practicará una revisión en el 100% del diferencial resultante, abonándose en los tres primeros meses de 2020.

**PERÍODO 2020-2021:** En el caso de que la suma de los IPC reales de este período supere el 4% se practicará una revisión en el 100% del diferencial resultante, abonándose en los tres primeros meses de 2022.

**Art. 8.º Proceso de inaplicación del régimen salarial del convenio por razones económicas (cláusula de descuelgue).**

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el BOPZ y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

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

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

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

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la

discrepancia le fuera planteada para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

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

Asimismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

**Art. 9.º Complemento personal de antigüedad-antigüedad consolidada.**

A partir del 1 de enero de 1999 no se devengará por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto consolidado.

La cantidad por dicho concepto quedará reflejada en el recibo de salarios de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de antigüedad consolidada no siendo absorbible ni compensable.

A partir de la publicación del convenio, y con efectos de dicha fecha, se revalorizará la cuantía de antigüedad con el IPC real del año anterior. (Ver tablas salariales).

**Art. 10.º Pagas extraordinarias.**

Consistirán en dos mensualidades a razón de salario convenio, más antigüedad consolidada, que serán abonadas los meses de julio y diciembre, consistentes en treinta días cada una de ellas. El trabajador que no lleve completo el año de servicio en la empresa percibirá únicamente la parte proporcional. Estas pagas se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. Por acuerdo entre empresa y trabajador, se establece la posibilidad de prorratear mensualmente estas gratificaciones extraordinarias.

**Art. 11.º Paga extraordinaria de marzo (antigua de beneficios).**

La paga será de una mensualidad de acuerdo con los salarios fijados en el presente convenio con la salvedad establecida en el artículo anterior para el que lleve menos de un año en la empresa. Esta paga se abonará el 15 de marzo. Por acuerdo entre empresa y trabajador, se establece la posibilidad de prorratear mensualmente esta gratificación extraordinaria.

**Art. 12.º Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte por día de asistencia al trabajo de 1,076 euros/día para el año 2018, con un tope de 265,69 euros/año; de 1,098 euros/día para el año 2019, con un tope de 271 euros/año; de 1,12 euros/día para el año 2020, con un tope de 276,42 euros al año, y de 1,14 euros/día para el año 2021, con un tope de 281,95 euros/año.

**Art. 13.º Horas extraordinarias.**

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo regular fijada en el artículo 14.º del presente convenio.

• PARA EL AÑO 2018 SERÁN RETRIBUIDAS DE LA SIGUIENTE MANERA:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festivas
Nivel I	15,67	17,85	20,09
Nivel II a)	13,27	15,16	17,06
Nivel II b)	11,82	13,51	15,18
Nivel III	10,56	12,06	13,58



• PARA EL AÑO 2019 SERÁN RETRIBUIDAS DE LA SIGUIENTE MANERA:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festivas
Nivel I	15,98	18,21	20,49
Nivel II a)	13,54	15,46	17,40
Nivel II b)	12,06	13,78	15,48
Nivel III	10,77	12,30	13,85

• PARA EL AÑO 2020 SERÁN RETRIBUIDAS DE LA SIGUIENTE MANERA:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festivas
Nivel I	16,30	18,57	20,90
Nivel II a)	13,81	15,77	17,75
Nivel II b)	12,30	14,06	15,79

• PARA EL AÑO 2021 SERÁN RETRIBUIDAS DE LA SIGUIENTE MANERA:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festivas
Nivel I	16,63	18,94	21,32
Nivel II a)	14,09	16,09	18,11
Nivel II b)	12,55	14,34	16,11

#### Art. 14.º Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con un máximo de 1.810 horas anuales durante el período 2018-2020. Para el año 2021, será de 1.806 anuales.

Se incorpora el tenor literal siguiente: «La distribución de la jornada anual respecto a los días hábiles de trabajo se realizará sin tener en cuenta los tres días de asuntos propios, a que tienen derecho los trabajadores».

La distribución de la jornada semanal se realizará en cinco y media jornada de trabajo como máximo; o estableciendo el descanso semanal en semanas alternas de uno y dos días de descanso.

#### DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO DIARIO Y FLEXIBILIZACIÓN:

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de nueve horas máximo, respetando el descanso de doce horas entre jornadas de trabajo.

• Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar hasta un 5% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos. En caso de modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Estas horas deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente, a petición del trabajador y preavisando con quince días, salvo acuerdo entre las partes. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre natural siguiente a aquel en que se produjo la realización de las mismas.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador en cada centro de trabajo, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra en la proporción que corresponda, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, con notificación al trabajador, podrá variar la citada planificación cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias o ausencia en el puesto de trabajo, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda. También, respecto de aquellas horas no planificadas de carácter flexible; preavisando en este caso, al

menos con una antelación de setenta y dos horas al momento de su realización; y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

**Art. 15.º Descanso semanal.**

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, descanse 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.

Las empresas podrán negociar con sus trabajadores la realización de media jornada los festivos y domingos del año, finalizando su jornada laboral, como máximo, a las 14:00 horas. Todo ello sin perjuicio del descanso semanal y los festivos oportunos.

**Art. 16.º Trabajo en domingos y festivos.**

1. Los/as trabajadores/as que presten servicios en domingos y festivos percibirán como plus salarial las siguientes cantidades por hora trabajada a sumar a la retribución ordinaria diaria, durante toda la vigencia del convenio:

- a) Trabajadores/as con contrato específico de prestación de servicios en sábados y/o domingos y/o festivos, 1,13 euros por hora trabajada.
- b) Resto de trabajadores, 7,21 euros por hora trabajada.

**Art. 17.º Nocturnidad.**

El trabajo realizado en horas nocturnas, comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas, llevará un recargo del 20% del salario.

**Art. 18.º Vacaciones.**

Las vacaciones anuales consistirán en treinta días naturales de descanso ininterrumpido, las cuales se disfrutaran preferentemente en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador. El trabajador que no cumpliera el año de servicio disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

Para las trabajadoras que estén en baja por maternidad o adopción, se acuerda la posibilidad de acumular el período de vacaciones que les corresponda al período de maternidad y lactancia acumulada en días completos.

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

En caso de coincidir situaciones de IT con períodos de vacaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET.

Los padres en suspensión de contrato por paternidad podrán acumular al mismo sus vacaciones.

**Art. 19.º Permisos.**

Se estará a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

- Siete días de permiso retribuido por defunción del cónyuge o del hijo/a.
- El trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta doce horas anuales para su propia asistencia y/o acompañar a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad a los servicios médicos, previo aviso y justificación a la empresa.
  - Los/as trabajadores/as tendrán hasta tres días de licencia retribuida para los casos de hospitalización, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización y de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad. En caso de hospitalización, se podrán disfrutar durante los siguientes siete días, en medios días, los días de licencia previa comunicación a la empresa.
    - Un día no retribuido por boda de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad y/o afinidad.
    - Las horas precisas para exámenes de carácter oficial, así como del permiso de conducción, no retribuidas, previo aviso a la empresa y posterior justificación.
    - Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido justificado por los servicios sociales o de salud.

# N P O B

- Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as o que sean tutores de los menores que sufran acosos escolares, el tiempo indispensable, no retribuido, para acudir al centro escolar. Para ello el trabajador/a tendrá que preavisar a la empresa con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

- El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los trabajadores/as transgénero o para acompañar los trabajadores a sus hijos menores de edad transgénero.

- Asistencia médica por el tiempo indispensable, no retribuido, para los/las trabajadores/as y para acompañar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, previo aviso y justificación.

Todos los permisos referidos a familiares serán también de aplicación a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente.

#### Art. 20.º *Excedencia voluntaria por motivos personales.*

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

#### Art. 21.º *Lactancia.*

El trabajador/a podrá acumular las horas de lactancia en un período de dieciséis días laborables completos y acumular estos a la suspensión por maternidad y vacaciones.

#### Art. 22.º *Plus de productividad.*

SISTEMA RETRIBUTIVO VARIABLE VINCULADO A LA PRODUCTIVIDAD: Todas las empresas con más de cinco trabajadores que no lo tengan establecido, deberán establecer para todos sus trabajadores un sistema retributivo variable vinculado a la productividad que dé como resultado un plus salarial que se aplicará a todos los trabajadores de la empresa.

A modo exclusivamente indicativo y no exhaustivo, los sistemas retributivos basados en la productividad que se establezcan podrán basarse, preferentemente, entre otros, en parámetros como: cuantía de ventas, número de ventas, etc.

Para el establecimiento del sistema, la tabla de productividad de la que se parta para aplicar las cuantías retributivas correspondientes, se basará sobre la media de productividad de la empresa a la fecha que se establezca, tomando en consideración al menos, los doce meses anteriores y como máximo treinta y seis meses.

Para el establecimiento del sistema, en las empresas que exista representación sindical, la empresa deberá informar a la mencionada representación del específico contenido y parámetros del sistema.

El plus de productividad que resulte del establecimiento del sistema; no tendrá carácter acumulativo para aquellos trabajadores que vengán percibiendo un plus específico de productividad.

Para el seguimiento y control del sistema y sus efectos la empresa hará entrega a la representación sindical de la adecuada información.

Al año del establecimiento del sistema la empresa y la representación legal de los trabajadores realizarán una evaluación en aras a su mantenimiento o a su posible modificación o actualización.

Aquellas empresas que no hayan establecido el sistema de productividad antes del 31 de diciembre de 2012, abonarán a sus trabajadores un plus salarial mensual de productividad, por jornada completa, o la parte proporcional que corresponda según la jornada realizada, de 20,75 euros para el año 2018; de 21,17 euros para el año 2019; de 21,59 euros para el año 2020, y de 22,02 euros para el año 2021.

Las empresas de menos de cinco trabajadores también podrán establecer un sistema retributivo variable vinculado a la productividad.

#### Art. 23.º *Plus salarial de fidelidad.*

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de quince años y que tengan sesenta años cumplidos o más percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad. La cantidad mensual será de 9,96 euros por doce mensualidades, para 2018, de 10,16 euros para 2019, de 10,36 euros para 2020 y de 10,57 euros para 2021.



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

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

*Art. 24.º Plus de custodia.*

Por mantenimiento o custodia de llaves o apertura y cierre de centros de aquellos trabajadores que no tengan la categoría de encargados/as se les abonarán 2,86 euros diarios para 2018, 2,92 euros para 2019, 2,98 euros para 2020 y 3,04 euros para 2021, hasta los trece primeros días del mes en el que efectivamente lleven a cabo este cometido.

Teniendo derecho a la percepción de 73,00 euros mensuales para 2018, 74,46 euros para 2019, 75,95 euros para 2020 y 77,45 euros para 2021, en el caso de que dicho cometido lo realicen durante más de 13 días en el mes correspondiente.

En el caso de que los/as trabajadores/as anteriormente señalados para la apertura y cierre del establecimiento no custodien llaves y realicen la apertura y/o cierre del establecimiento, se les abonarán 1,72 euros diarios para 2018, 1,75 euros para 2019, 1,79 euros para 2020 y 1,82 euros para 2021, hasta los trece primeros días del mes en el que efectivamente lleven a cabo este cometido, teniendo derecho a la percepción de 43,80 euros mensuales para 2018, 44,68 euros para 2019, 45,57 euros para 2020 y 46,47 euros para 2021, en el caso de que dicho cometido lo realicen durante más de trece días en el mes correspondiente.

Estas cantidades se revalorizarán en el caso de aplicar la cláusula de revisión prevista para 2019 y 2021.

*Art. 25.º Sistema de ingresos bancarios.*

Las empresas, en el conjunto de todos sus centros de trabajo de la provincia, deberán establecer un sistema de recogida e ingreso de la recaudación en entidad financiera, que en ningún caso implique la realización de esta tarea por trabajadores que no pertenezcan al nivel I del convenio.

*Art. 26.º Incapacidad temporal.*

Los trabajadores que estén en IT por enfermedad común o accidente no laboral se les complementará en la primera baja del año hasta el 80% del salario desde el primer día de la baja hasta el día 20, y el 90% desde el día 21 hasta los doce meses.

Todos los trabajadores sin excepción percibirán un complemento a la prestación económica de la seguridad social, consistente en la diferencia del importe de dicha prestación económica y la cifra que represente el 100% del salario, en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, desde el primer día hasta los doce meses.

*Art. 27.º Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas o ropa de trabajo:

—Cajeras y dependientes: Dos batas anuales.

—Chóferes, repartidores y mozos de almacén: Dos monos anuales.

Las empresas deberán entregar todas aquellas prendas o elementos que exijan llevar como uniformidad.

Las citadas prendas serán siempre propiedad de la empresa, no pudiendo ser sustituidas la entrega de las mismas por una compensación en metálico.

*Art. 28.º Seguro libre.*

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se derivara una situación de invalidez permanente absoluta, la empresa deberá abonar al trabajador la cantidad de 20.996 euros, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los anteriores supuestos le sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad la viuda o, en su defecto, los herederos legales del trabajador fallecido.

Para cubrir estas indemnizaciones la empresa concertará un seguro libre y la contratación de este seguro entrará en vigor un mes después de la publicación del presente convenio, manteniéndose hasta entonces la cantidad de 20.000 euros vigentes en 2013.



**Art. 29.º Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigen por imperativo legal, jurisprudencial, convenio de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o cualquier otra causa, que directa o indirectamente, regule las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores afectados por el presente convenio.

**Art. 30.º Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

**Art. 31.º Protocolo de empleo.**

Las empresas adheridas a este convenio con cuatro o más trabajadores mantendrán al menos una plantilla con empleo fijo del 75%.

**Art. 32.º Contratación temporal.**

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 doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Dichos contratos solo podrán prorrogarse por una sola vez dentro del período anteriormente referido.

**Art. 33.º Contrato de relevo.**

Con objeto de fomentar esta modalidad contractual, se facilitará la realización de este tipo de contratos a petición del trabajador que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial.

Con fecha 18 de febrero de 2013, se registró en el INSS en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

**Art. 34.º Contrato a tiempo parcial.**

**PACTO DE HORAS COMPLEMENTARIAS:** Las horas complementarias son aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial, o con posterioridad al mismo, formalizándose en el modelo oficial establecido. Una vez cumplido un año desde su celebración, se entenderá prorrogado su efecto por períodos de un año, excepto si el trabajador/a o la empresa expresan su renuncia mediante un preaviso de al menos quince días de antelación.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial no inferiores a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número máximo de horas complementarias será el siguiente:

—Jornada contratada de un 40% o superior e inferior al 51% de la jornada anual del convenio, hasta un 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

—Jornada contratada igual o superior al 51% o inferior al 40% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 20% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias, calculándose con la siguiente fórmula: salario base anual, dividido por la jornada anual.



Aquellos trabajadores/as que hayan venido realizando horas complementarias durante un período consecutivo de tres años, consolidarán en su contrato de trabajo el 50% de la media de horas complementarias realizadas durante ese período. A tal efecto, la jornada de trabajo ordinaria establecida en su contrato de trabajo deberá incrementarse en la cuantía correspondiente.

**Art. 35.º *Guarda legal.***

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar el horario dentro de su jornada ordinaria diaria.

**Art. 36.º *Grupos profesionales (categorías).***

**GRUPO I:**

- Jefe/a de almacén.
- Encargado/a de establecimiento.

**GRUPO II a):**

- Conductor/a.
- Dependiente/a.
- Administrativo/a de 1.ª.
- Cajero/a.
- Mozo especializado.

—Limpiador/a-reponedor/a. Desempeñará las funciones inherentes a los trabajos de reposición de productos en el establecimiento y los de limpieza general de las distintas zonas del interior del establecimiento.

**GRUPO II b):**

- Administrativo/a de 2.ª. Desarrollará las funciones administrativas sin responsabilidad y estando a las órdenes directas del administrativo de 1.ª.
- Auxiliar de ventas. Colabora con el dependiente en el proceso de venta, sin atención directa al cliente o en su caso, bajo la supervisión del dependiente.
- Auxiliar de almacén. Colaborará con el mozo especializado en las tareas propias del almacén sin tener responsabilidad directa.

- Limpiador/a.

**GRUPO II C).**

—Trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje. Estos percibirán su retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo respecto al SMI vigente en cada momento.

**GRUPO III.**

—Aprendices. Con efectos de 1 de enero de 2020 desaparece esta categoría profesional, debiendo pasar a la categoría de auxiliar de ventas o auxiliar de almacén, salvo aquellos trabajadores que tengan contrato en vigor para la formación y el aprendizaje, hasta que finalice el período máximo de duración legalmente establecido.

**Art. 37.º *Cálculo para hallar el salario hora profesional.***

$$\text{Salario hora} = \frac{S + A \times 15}{\text{Jornada anual}}$$

15 = Meses de abono, incluidas pagas de julio, diciembre y beneficios.

S = Salario base del convenio.

A = Antigüedad.

= Jornada anual.

**Art. 38.º** Las partes firmantes acuerdan dirigirse a la autoridad laboral competente con objeto de control y erradicación del posible trabajo ilegal en el sector.

**Art. 39.º *Finiquito.***

Tendrán carácter liberatorio, salvo de aquellas cantidades que puedan desconocerse en el momento de su firma.

**Art. 40.º *Sanciones.***

Tendrán la consideración de falta muy grave aquellas conductas que supongan acoso moral, laboral y sexual.



**Art. 41.º Horas sindicales.**

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

**Art. 42.º Plan de Igualdad.**

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

**Art. 43. Seguridad y salud laboral.**

Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: 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.

**Art. 44.º Acoso moral y/o sexual.**

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

**Art. 45. Violencia de género.**

Se estará a lo dispuesto en estos casos en la Ley 1/2004.

**Art. 46. Solución extrajudicial de conflictos.**

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

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera. — Reglamentación de trabajo.**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, y demás disposiciones legales.

**ANEXO I**

**Tablas salariales definitivas indicativas a 31 de diciembre de 2017  
(período 1 de enero de 2014-31 de diciembre de 2017) sin efectos económicos**

[1,7% sobre tablas definitivas de 2013 (BOPZ núm. 135, de 16 junio de 2014)]

Nivel	Categorías	Salario base mensual 2017	Salario base anual 2017
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento	1.058,92	15.883,80
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1.ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a-reponedor/a	899,90	13.498,50
Nivel II-b)	Administrativo 2.ª, auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a	801,27	12.019,05
Nivel III	Aprendices	718,60	10.779,00

Art. 9. Complemento personal antigüedad consolidada período 2014-2017: 1,7%.

**ANEXO II**

**Tablas salariales definitivas año 2018**

(1,70% sobre tablas definitivas a 31 de diciembre de 2017)

Nivel	Categorías	Salario base mensual 2018	Salario base anual 2018
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento	1.076,92	16.153,80
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1.ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a-reponedor/a	915,20	13.728,00
Nivel II-b)	Administrativo 2.ª, auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a	814,89	12.223,35
Nivel III	Aprendices	730,82	10.962,30

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada IPC real 2017: 1,2%.

## ANEXO III

**Tablas salariales año 2019***(2% sobre tablas definitivas de 2018)*

Nivel	Categorías	Salario base mensual 2019	Salario base anual 2019
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento	1.098,46	16.476,90
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1. <sup>a</sup> , cajero, mozo especializado y limpiador/a-reponedor/a	933,50	14.002,50
Nivel II-b)	Administrativo 2. <sup>a</sup> , auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a	840,00	12.600,00
Nivel III	Aprendices	840,00	12.600,00

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC real 2018.

## ANEXO IV

**Tablas salariales año 2020***(2% sobre tablas de 2019)*

Nivel	Categorías	Salario base mensual 2020	Salario base anual 2020
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento	1.120,43	16.806,45
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1. <sup>a</sup> , cajero, mozo especializado y limpiador/a-reponedor/a	952,17	14.282,55
Nivel II-b)	Administrativo 2. <sup>a</sup> , auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a	856,80	12.852,20 o SMI anual si es superior
Nivel II-c)	Trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje		SMI anual

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC real 2019.

## ANEXO V

**Tablas salariales año 2021***(2% sobre tablas de 2020)*

Nivel	Categorías	Salario base mensual 2021	Salario base anual 2021
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento	1.142,84	17.142,60
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1. <sup>a</sup> , cajero, mozo especializado y limpiador/a-reponedor/a	971,21	14.568,15
Nivel II-b)	Administrativo 2. <sup>a</sup> , auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a	873,94	13.190,10 o SMI anual si es superior
Nivel II-c)	Trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje		SMI anual

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC real 2020.