

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 78.967

Departamento de Economía, Industria y Empleo

**RESOLUCION DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018 EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS**

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Comercio para la provincia de Teruel, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de Comercio para los años 2017 y 2018 (Código de Convenio 44000055011981), suscrito el día 17 de mayo de 2018, de una parte por representantes de la Asociación Empresarial de Comercio de la provincia de Teruel, y de otra por representantes de U.G.T. y CC.OO. por parte de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA :

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la provincia de Teruel en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

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

El Director Servicio Provincial Economía, Industria y Empleo, MIGUEL ANGEL LAGUNAS MARQUÉS.

ACTA FINAL DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL, PARA LOS AÑOS 2017 y 2018, celebrada en Teruel, el día 17 de MAYO de 2018.

En Teruel, siendo las 11:30 horas, del día 17 de mayo de 2018, se reúnen en la sede de la CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE TERUEL, CEOE TERUEL, sita en Plaza de la Catedral, 9, 44001 Teruel, los abajo firmantes componentes de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Teruel reconociéndose mutuamente la representatividad y capacidad de negociación del convenio.

Parte Empresarial:

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERIA DE TERUEL

D. Ignacio Benajes

D. Francisco Ibáñez Ruíz

D. Sergio Calvo Bertolin

Parte Sindical:

POR LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES ( U.G.T.).

D. David Martín Comín

Doña Encarna Crusellas Pérez

POR COMISIONES OBRERAS ( CC.OO.).

Dña. Gerardo Montori Larriba

D. José María Villarejo Martínez

Primero.- Se acuerda extender la vigencia del convenio a los años 2017 y 2018 con las siguientes subidas salariales: un incremento salarial del 1,30% para el año 2017 y un incremento del 1,70% para el año 2018.

En el caso de que la suma de los IPCs de los años 2.017 y 2.018 sea superior al 3 % se revisarán los salarios hasta un máximo de un 0,50 % para establecer el salario final del año 2.018, sin que tenga efectos retroactivos y únicamente como punto de partida para fijar los salarios del año 2.019.

Segundo.- Se acuerda una jornada para el año 2.018 de 1.794 horas.

Tercero.- Se acuerda incluir en el apartado 3, del artículo 19 de Permisos el permiso por intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

Cuarto.- Se acuerda suprimir del artículo 14 Horas extraordinarias la obligatoriedad de hacer horas extras salvo las necesarias para reparar siniestros o daños extraordinarios por lo que todas las horas extras, salvo éstas, serán de carácter voluntario.

Quinto.- Se acuerda incluir un nuevo artículo 16 relativo al plus de quebranto de moneda del personal que preste servicios en caja más el 50 % de su jornada y relativo únicamente al personal de caja.

Sexto.- Se acuerda incluir un nuevo artículo que contemple todo lo relacionado con la violencia de género.

Séptimo.- Se acuerda incluir un nuevo artículo sobre el riesgo por embarazo.

Octavo.- Designar a Sergio Calvo Bertolín, representante de la parte empresarial, para que proceda a efectuar ante la Autoridad Laboral competente los tramites de registro del texto del acuerdo y el convenio a través del REGCON y posterior publicación en el BOP de Teruel.

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión cuando son las 13:00 horas del día anteriormente indicado.

Representación Sindical      Representación Empresarial

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018

### PREAMBULO:

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

### CAPÍTULO I – ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1º. Ámbito territorial

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

#### Artículo 2º. Ámbito Funcional

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

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

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

#### Artículo 3º. Ámbito Personal

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

#### Artículo 4º. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, es decir: desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, ambos inclusive. Tras su finalización se seguirá aplicando en los mismos términos hasta que se firme un nuevo convenio. En todo caso transcurridos 15 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

#### Artículo 5º. Auto denuncia del Convenio

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

### CAPÍTULO II – CONDICIONES ECONÓMICAS, SALARIO Y COMPLEMENTOS

#### Artículo 6º. Retribuciones

Para el año 2017 se fija un incremento de 1,30 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2.016.

Para el año 2018 se fija un incremento del 1,70 % sobre las tablas definitivas del año 2.017.

Los atrasos correspondientes a los salarios de 2017 serán abonados al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.

Se acompañan como Anexos las tablas salariales correspondientes al año 2017 y 2018.

#### Artículo 7º. Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que la suma de IPCs de los años 2.017 y 2.018 sobrepase el 3 % de incremento salarial pactado para los dos años, las tablas salariales del año 2.018 se incrementarán en el mismo porcentaje que sobrepase hasta un máximo de 0,5 % que servirá para fijar las tablas salariales definitivas del año 2.018 sin que los nuevos valores supongan revisión alguna en los salarios pagados en los ejercicios 2.017 y 2.018 y únicamente servirán de base para fijar el salario de partida para el año 2.019.

#### Artículo 8º. Antigüedad

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

#### Artículo 9º. Gratificaciones Extraordinarias

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

#### Artículo 10º. Desplazamientos

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

En el año 2017:

- Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio: 37,70 Euros.
- Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio: 11,35 Euros.

En el año 2018:

- Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio: 38,34 Euros.
- Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio: 11,54 Euros

#### Artículo 11º. Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

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

#### Artículo 12º. Complemento de Nocturnidad

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

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

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

#### Artículo 13º. Plus de Fidelidad

A partir del año 2006, los/as trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 12 años, al cumplir los 55 años de edad percibirán el plus de fidelidad. En el año 2017, se percibirá por este concepto la cantidad de 34,19 euros al mes, y en el año 2018 la cantidad mensual será de 34,77 euros al mes, en proporción, en ambos casos, a la jornada mensual que realicen. Cada año percibirán doce mensualidades de esa cuantía. Este plus se cobrará desde el mes en que el/la trabajador/a cumpla 55 años hasta el mes anterior a aquél en que cumpla 60 años, siempre que permanezca en la empresa, y no se consolidará al cumplir los 60 años.

#### Artículo 14º. Horas Extraordinarias

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

Las horas extraordinarias realizadas en los años 2017 y 2018 quedan fijadas según se indica seguidamente:

Grupo Profesional	Precio hora extraordinaria 2017	Precio hora extraordinaria 2018
Trabajadores/as menores de 18 años.	Excluidos	Excluidos
Aprendices y trabajadores/as con contrato en formación y mayores de 18 años.	5,50 €	5,59 €
Ayudantes, auxiliares, conserjes y personal de limpieza.	9,04 €	9,19 €
Oficiales, dependientes y resto de personal con salario superior a 968,88 € al mes en 2014 y a 978,57 € en 2016	9,49 €	9,65 €
Director Gerente, Titulado Superior y Jefes Generales.	11,11 €	11,30 €

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

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

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

#### Artículo 15º. Apertura de Establecimientos en Domingos y Festivos

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

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

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

A. Tiempo de descanso equivalente al del trabajo realizado, que será disfrutado en la fecha acordada por la empresa y el/la trabajador/a, más un recargo de 4,66 Euros/hora trabajada en el año 2017 y de 4,74 Euros/hora en el año 2018.

B. El abono de las horas realizadas a razón de 13,03 Euros/hora en el año 2017 y de 13,25 Euros/hora en 2018, en caso de carecer del descanso equivalente al tiempo trabajado.

#### Artículo 16º. Quebranto de moneda

Todos los trabajadores/as que realicen más del 50 % de su jornada mensual en tareas exclusivas de caja percibirán un plus del 5 % sobre el salario base, aplicable única y exclusivamente al personal de caja.

#### Artículo 17º. Prendas de Trabajo

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

### CAPÍTULO III – TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

#### Artículo 18º. Jornada de Trabajo

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1794 horas, repartida en jornada semanal de lunes a sábado.

Con carácter general, la jornada será de 40 horas a la semana. No obstante, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, la empresa podrá llevar a cabo una distribución irregular de la jornada hasta un 10%, siempre y cuando avise a las personas afectadas con cinco días de antelación y los defectos y excesos de jornada semanal se compensen entre sí dentro de cada uno de los trimestres naturales del año. En todo caso, la jornada diaria ordinaria será, como máximo de 9 horas.

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

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

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

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

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

#### Artículo 19º. Permisos

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

1. El tiempo indispensable, debidamente justificado, para consulta médica de la Seguridad Social.
2. Por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho de padres, hijos y hermanos naturales del trabajador/a, uno o dos días según que el evento se produzca en la ciudad de residencia del trabajador/a o en lugar diferente.

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

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

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

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

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

#### Artículo 20º. Vacaciones

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

Las vacaciones sólo podrán dividirse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a.

El personal tendrá derecho a disfrutar 15 días de vacaciones entre los meses de junio y septiembre.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21º. Excedencia voluntaria

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

#### Artículo 22º. Lactancia.

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

#### Artículo 23º. Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

### CAPÍTULO IV – SALUD LABORAL

#### Artículo 24º. Indemnización por muerte o invalidez permanente

Independientemente de las prestaciones legalmente establecidas o que se establezcan, las empresas abonarán a los beneficiarios de la persona afectada al servicio de las mismas, que falleciese como consecuencia de accidente de trabajo, las indemnizaciones siguientes: 21.630 € para toda la vigencia.

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

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

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

#### Artículo 25º. Incapacidad Temporal

Si la I.T. se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, las empresas complementarán desde el primer día hasta el 100% del salario del trabajador/a afectado/a, con un límite de doce

mensualidades, excepto cuando la persona afectada no haya utilizado las medidas de seguridad proporcionadas por la empresa, o hubiera incumplido sus instrucciones en esta materia.

#### Artículo 26º. Acoso Sexual

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

#### Artículo 27º. Violencia de Género

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Por decisión de la trabajadora que sea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad el derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas cuando así lo determinen y detallan, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género, dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales o servicios de salud.

#### Artículo 27º. Riesgo por embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo por embarazo cuando así lo determinen los servicios de salud.

En el momento en que la trabajadora comunique a la empresa que está embarazada, la empresa tendrá la obligación de informarle del procedimiento a seguir para la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo por embarazo

### CAPÍTULO V - CONTRATACIÓN

#### Artículo 28º. Período de Prueba

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

#### Artículo 29º. Contratación Eventual

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 30º. Contrato de Obra o Servicio Determinado

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

Preparación, control y realización de inventarios.

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

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

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

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

#### Artículo 31º. Contrato a tiempo parcial

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

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

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

#### Artículo 32º. Contrato de relevo

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

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

#### Artículo 33º. Contratos Formativos

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 34º. Límites a la contratación temporal

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

#### Artículo 35º. Fomento de la contratación indefinida

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación podrán acogerse a la conversión en indefinidos de acuerdo con la normativa que resulte de general aplicación en cada momento, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

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

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

- De 6 a 9 empleados, dos trabajadores/as fijos/as.
- De 10 a 17 empleados, tres trabajadores/as fijos/as.
- De 18 en adelante, un 30 % de trabajadores/as fijos/as.

#### Artículo 36º. Plazo de Preaviso

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

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

#### Artículo 37º. Finiquitos

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

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

#### CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 38º. Acumulación de crédito horario

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

#### CAPÍTULO VII – PAREJAS DE HECHO

##### Artículo 39º. Derechos personales

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

#### CAPÍTULO VIII – IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

##### Artículo 40º. Plan de Igualdad

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

#### CAPÍTULO IX – FORMACIÓN

##### Artículo 41º. Formación continua

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

#### CAPÍTULO X – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 42º. Grupos profesionales

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

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

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

#### CAPÍTULO XI - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

##### Artículo 43º. Comisión Paritaria.

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

Funciones específicas serán las siguientes:

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

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

C. La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para 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 Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

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

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

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

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: Plaza de la Catedral 9 en la primera planta la sede empresarial, en la tercera CC.OO. y en la cuarta UGT, 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

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

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

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

#### CAPÍTULO XII - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO



**Artículo 44º. Inaplicación de las condiciones del convenio**

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

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración, así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí t e n d r á efectos retroactivos p a r a el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de éstos.

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

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

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

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

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirán para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

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

**DISPOSICIÓN FINAL**

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

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

**TABLAS SALARIALES AÑO 2017**

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2017 (euros/mes)
Grupo 1. PERSONAL TECNICO Y DIRECCION. Director/a gerente Titulado/a grado superior. Titulado/a grado medio.	1.279,77 euros. 1.195,87 euros. 1.069,64 euros.
Grupo 2. PERSONAL DE MANDO Jefes/as generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a) Jefe/a de departamento (sucursal, almacén) Jefe/a de grupo (sección, sección mercantil)	1.153,84 euros. 1.069,64 euros. 1.027,69 euros.
Grupo 3. PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO Viajante y corredor/a de plaza Dependiente/a mayor Dependiente/a Ayudante/a	974,23 euros. 993,27 euros. 943,55 euros. 886,16 euros.
Grupo 4. PERSONAL ADMINISTRATIVO Contable y cajero/a Oficial administrativo Auxiliar administrativo	974,23 euros. 943,55 euros. 886,16 euros.
Grupo 5. PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS Dibujante, escaparatista, rotulista, cortador/a y delineante Oficial de 1ª Oficial de 2ª y 3ª	1.027,69 euros. 909,11 euros. 890,03 euros.

Ayudantes Conserje y personal de limpieza	886,16 euros. 886,16 euros.
Grupo 6. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO NO INCLUIDAS EN EL TEXTO ARTICULADO Aprendiz menor 18 años	663,72 euros.

## TABLAS SALARIALES AÑO 2018

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2018 (euros/mes)
Grupo 1. PERSONAL TECNICO Y DIRECCION. Director/a gerente Titulado/a grado superior. Titulado/a grado medio.	1.301,53 euros. 1.216,20 euros. 1.087,82 euros.
Grupo 2. PERSONAL DE MANDO Jefes/as generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a) Jefe/a de departamento (sucursal, almacén) Jefe/a de grupo (sección, sección mercantil)	1.173,46 euros. 1.087,82 euros. 1.045,16 euros.
Grupo 3. PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO Viajante y corredor/a de plaza Dependiente/a mayor Dependiente/a Ayudante/a	990,79 euros. 1.010,16 euros. 959,59 euros. 901,22 euros.
Grupo 4. PERSONAL ADMINISTRATIVO Contable y cajero/a Oficial administrativo Auxiliar administrativo	990,79 euros. 959,59 euros. 901,22 euros.
Grupo 5. PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS Dibujante, escarpatista, rotulista, cortador/a y delineante Oficial de 1ª Oficial de 2ª y 3ª Ayudantes Conserje y personal de limpieza	1.045,16 euros. 924,56 euros. 905,16 euros. 901,22 euros. 901,22 euros.
Grupo 6. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO NO INCLUIDAS EN EL TEXTO ARTICULADO Aprendiz menor 18 años	675,00 euros.

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

Núm. 78.794

En el expediente instado por JOSE LUIS CONEJOS MARTIN y MARIA DEL CARMEN ESTEBAN GIMENEZ sobre concesión de aguas subterráneas renovables mediante pozo sito en la partida CORRAL DE CARRERES, en el término municipal de Manzanera (Teruel), con un volumen máximo anual de 6.800 m<sup>3</sup>/año y un caudal máximo instantáneo de 5 l/s, con destino a riego de 6,8 ha por el sistema de microaspersión, sitas en el término municipal de Manzanera, se ha resuelto favorablemente con arreglo a las condiciones impuestas por esta Confederación Hidrográfica del Júcar, autorizando dicha legalización en el expediente referencia 2013CP0067.

Lo que por orden de su Presidencia se hace público en cumplimiento de las disposiciones vigentes.

Valencia, 10 de julio de 2018.- JEFE DEL AREA DE GESTIÓN DEL D.P.H., JOSE ANTONIO SORIA VIDAL.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 79.044

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

De conformidad con el Decreto 1785/2018, de 23 de agosto se publica la siguiente modificación para la inclusión de la línea directa de ayudas en régimen de concesión directa para el programa de actividades para la Inser-