

SECCIÓN QUINTA

Núm. 4513

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Detallistas y Autoservicios 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 Autoservicios de Alimentación de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza, para los años 2022 a 2024 (código de convenio 50001255011982), suscrito el día 28 de abril de 2023, 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 CC.OO., UGT, OSTA y MIT (Movimiento Independiente de Trabajadores) en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 5 de mayo, requerida subsanación y presentada esta con fecha 12 de junio de 2023, 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 esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 12 de junio de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE ZARAGOZA.

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), la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO) y la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA) 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.



Artículo 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 regidos por el Acuerdo Marco de Comercio, y a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena en dichas empresas, con las excepciones contempladas en el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Artículo 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 2022 finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2024.

Artículo 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.

Artículo 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 periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y 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.

PROCEDIMIENTOS Y PLAZOS DE LA COMISIÓN:

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de siete días a contar desde la fecha que reciba la solicitud.

• 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 de Zaragoza, 50001.

Artículo 6.º *Remuneraciones.*

PERIODO 1 DE ENERO 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022: que figuran como anexo I y que contemplan un incremento del 4,5%, sin efectos económicos y con carácter informativo, sobre las tablas salariales de 2021 (publicadas en el BOPZ núm. 214, de 16 de septiembre de 2020).

El incremento salarial que se pacta para el año 2023 es del 2,5% sobre las tablas del año 2022, que se incorporan como anexo II.

Para el año 2024 el aumento salarial se fija en el 2% sobre las tablas de 2023, que se incorporan como anexo III

PAGA ESPECIAL: Aquellos trabajadores que estén de alta en la empresa en la fecha de publicación del presente convenio, percibirán esta paga especial que no será consolidable, dentro del mes siguiente a la fecha de publicación, pudiéndose abonar en tres plazos en los tres meses siguientes a la publicación del convenio a elección de la empresa.

El importe de esta paga especial para aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios a jornada completa y de alta ininterrumpida en la empresa durante todo el periodo comprendido entre el 1 de enero 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, será de 728,41 euros.

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

$$\frac{60,70 \text{ euros} \times \text{número de meses (entre enero 2022 hasta diciembre 2022)} \\ \text{o fracción de mes de permanencia de alta efectiva en la empresa}}{\text{Media del \% jornada del trabajador entre 1 de enero 2022 y 31 de diciembre 2022}}$$

ATRASOS: El cálculo de los atrasos correspondientes de salarios y complementos del convenio será desde el 1 de enero de 2023, hasta la fecha de publicación. El pago se realizará dentro del mes siguiente a la fecha de la publicación del convenio.

Artículo 7.º *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2022, 2023 y 2024 supere el 9% se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 100% de la diferencia resultante entre el 9% y la cantidad que resulte de la suma de los IPC reales de ser esta inferior al 12% o del 12% en caso de que la suma de los IPC reales supere el 12%; abonándose el 25% de dicha cuantía en concepto de «paga compensatoria», que tendrán derecho a percibir en 2025 los trabajadores de alta en la empresa en la fecha de publicación de la revisión. Y el otro 75% se incorporará a las tablas definitivas de 2024, no generando derecho alguno a la percepción de atrasos, sirviendo como base de los incrementos que se pacten para 2025.

Sin perjuicio de lo anterior, para el caso de que la suma de los IPC de los años 2022, 2023 y 2024 superase el 16%; el 50% de la cantidad entre el 16% y la resultante superior se incorporará a las tablas de 2025, sin generar derecho alguno a la percepción de atrasos.

Artículo 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.

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 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 deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

Artículo 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).

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 12.º *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte a partir de enero de 2023 por día de asistencia al trabajo de 1,23 euros por día para toda la vigencia del convenio.

Aquellos trabajadores que deban desplazarse a su lugar de trabajo que esté ubicado en localidades donde no exista transporte urbano, y siempre que no sean residentes en la localidad y/o hayan pedido el traslado a ese lugar de trabajo por petición expresa del trabajador, percibirán este plus de transporte incrementado en un 50% mientras presten servicios en la localidad y carezcan de transporte urbano para acudir al lugar de trabajo.

Artículo 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 2022 serán retribuidas de la siguiente manera:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festiva
Nivel I	17,38 euros	19,79 euros	22,28 euros
Nivel II a)	14,72 euros	16,81 euros	18,92 euros
Nivel II b)	13,11 euros	14,99 euros	16,83 euros

Para el año 2023 serán retribuidas de la siguiente manera:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festiva
Nivel I	17,81 euros	20,28 euros	22,84 euros
Nivel II a)	15,10 euros	17,23 euros	19,40 euros
Nivel II b)	13,44 euros	15,36 euros	17,25 euros

Para el año 2024 serán retribuidas de la siguiente manera:

	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra festiva
Nivel I	18,17 euros	20,69 euros	23,30 euros
Nivel II a)	15,40 euros	17,60 euros	19,80 euros
Nivel II b)	13,70 euros	15,67 euros	17,60 euros

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con un máximo de 1.806 horas anuales durante el período 2022-2024.

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 aquél 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.

Artículo 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 ó 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.

Artículo 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.

A partir del 1 de enero de 2024 este plus salarial queda establecido en 1,15 euros para el apartado a) y 7,35 euros para el apartado b).

Artículo 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.

Artículo 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.

Las personas trabajadoras que estén en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrán acumular el periodo de vacaciones que les corresponda al permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento acumulado 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 periodos de vacaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET.

Las personas trabajadoras en suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrán acumular al mismo sus vacaciones.

Artículo 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 segundo 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.

—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.

—Todos los permisos que no sean por días naturales, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable del trabajador/a.

Artículo 20.º Excedencia voluntaria por motivos personales, excedencia especial y excedencia forzosa por designación o elección de cargo público.

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 motivos personales por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

EXCEDENCIA ESPECIAL: Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, podrá solicitar esta excedencia especial justificada por motivos de estudios o preparación de oposiciones; por una única vez y por el plazo de un año, prorrogable por otro año más, teniendo derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

EXCEDENCIA FORZOSA POR DESIGNACIÓN O ELECCIÓN DE CARGO PÚBLICO: Se concederá por la designación o elección de cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. Generará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. El reintegro deberá ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Artículo 21.º Lactancia.

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

Artículo 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. 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 23,01 euros para el año 2022, de 23,59 euros para el año 2023 y de 24,06 euros para el año 2024.

Las empresas de menos de 5 trabajadores también podrán establecer un sistema retributivo variable vinculado a la productividad.

Artículo 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 11,05 euros por doce mensualidades para 2022, de 11,33 euros para 2023 de 11,56 euros para 2024.

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

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

Artículo 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 3,18 euros diarios para 2022, 3,26 euros para 2023, 3,33 euros para 2024, hasta los trece primeros días del mes en el que efectivamente lleven a cabo este cometido.

Teniendo derecho a la percepción de 80,94 euros mensuales para 2022, 82,96 euros para 2023, 84,62 euros para 2024, en el caso de que dicho cometido lo realicen durante más de trece 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 1,90 euros diarios para 2022, 1,95 euros para 2023, 1,99 euros para 2024, hasta los trece primeros días del mes en el que efectivamente lleven a cabo este cometido, teniendo derecho a la percepción de 48,56 euros mensuales para 2022, 49,77 euros para 2023 y 50,77 euros para 2024, 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.

Artículo 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.

Artículo 26.º *Incapacidad temporal.*

A 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.

Artículo 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.

Artículo 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 20.996,00 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.

Artículo 29.º Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren 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.

Artículo 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*.

Artículo 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%.

Artículo 32.º Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, así como las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (promociones, campañas de acuerdo con la legislación comercial autonómica o estatal, así como las vacaciones anuales). Estos contratos podrán tener una duración máxima de un año, contado a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima de un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato supere dicho límite.

El presente artículo es desarrollo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 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.

Artículo 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 periodos 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.

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

Artículo 35.º *Guarda legal.*

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce 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.

Artículo 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 en alternancia y en prácticas. Estos percibirán su retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo respecto al SMI vigente en cada momento.

PROMOCIÓN PROFESIONAL: a partir de la publicación del convenio:

—Los trabajadores que acrediten los conocimientos y capacidad necesarias, así como el desempeño efectivo del trabajo de la categoría durante el plazo señalado, promocionarán de la siguiente manera:

—El administrativo/a de 2.^a pasará a los tres años a la categoría de Administrativo/a de 1.^a.

—El auxiliar de ventas pasará a los tres años a la categoría de dependiente/a.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 39.º *Finiquito*.

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

Artículo 40.º *Sanciones*.

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 43.º *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.

Artículo 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.

Artículo 45.º Violencia de género.

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

Artículo 46.º 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

**Convenio colectivo provincial sector de Detallistas de Alimentación
Tablas salariales año 2022 a efectos informativos y sin efectos económicos
(4,5 % sobre tablas del 2021)**

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2022	Salario base Anual 2022
Nivel I	Jefe/a de almacén y encargado/a de establecimiento	1.194,27 €	17.914,05 €
Nivel II-a)	Conductor/a , dependiente/a, administrativo/a de 1ª, cajero/a, mozo/a especializado/a y limpiador/a - reponedor/a	1.014,91 €	15.223,65 €
Nivel II-b)	Administrativo/a 2ª, auxiliar de ventas , auxiliar de almacén, limpiador/a	933,33 €	14.000,00 €
Nivel II-c)	Trabajadores/as con contrato para la formación en alternancia		SMI 2022 en proporción al tiempo efectivo
	Contrato en prácticas		SMI 2022 en proporción al tiempo efectivo

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC real 2021.

ANEXO II

**Convenio colectivo provincial sector de Detallistas de Alimentación
Tablas salariales año 2023 (2,5 % sobre tablas del 2022)**

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2023	Salario base Anual 2023
Nivel I	Jefe/a de almacén y encargado/a de establecimiento	1.224,13 €	18.361,95 €
Nivel II-a)	Conductor/a , dependiente/a, administrativo/a de 1ª, cajero/a, mozo/a especializado/a y limpiador/a - reponedor/a	1.040,28 €	15.604,20 €
Nivel II-b)	Administrativo/a 2ª, auxiliar de ventas , auxiliar de almacén, limpiador/a	1.008,00 €	15.120,00 €
Nivel II-c)	Trabajadores/as con contrato para la formación en alternancia		SMI 2023 en proporción al tiempo efectivo
	Contrato en prácticas		SMI 2023 en proporción al tiempo efectivo

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC real 2022.

ANEXO III

**Convenio colectivo provincial sector de Detallistas de Alimentación
Tablas salariales año 2024 (2 % sobre tablas del 2023)**

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2024	Salario base Anual 2024
Nivel I	Jefe/a de almacén y encargado/a de establecimiento	1.248,61 €	18.729,15 €
Nivel II-a)	Conductor/a , dependiente/a, administrativo/a de 1ª, cajero/a, mozo/a especializado/a y limpiador/a - reponedor/a	1.061,09 €	15.916,35 €
Nivel II-b)	Administrativo/a 2ª, auxiliar de ventas , auxiliar de almacén, limpiador/a	1.028,16 €	15.422,40 € o SMI 2024
Nivel II-c)	Trabajadores/as con contrato para la formación en alternancia		SMI 2024 en proporción al tiempo efectivo
	Contrato en prácticas		SMI 2024 en proporción al tiempo efectivo

Art. 9. Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC real 2023.