

ARAGÓN



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

Disposiciones Generales.-

Artículo 1º.- 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 2º.- 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 la sola exclusión del personal a que hace referencia el artículo 1º, apartado 3º de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidas en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos, pactos colectivos, o convenios colectivos de ámbito inferior, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación y de la posibilidad de convenios de empresa siempre que en su conjunto mejoren el presente texto.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.- El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, teniendo efectos económicos a partir del día 1 de Enero de 2011 y que finalizará su vigencia el día 31 de Diciembre del año 2013.

Artículo 4º.- 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 15 días, desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.



Artículo 5º.- Comisión Paritaria.- Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se establece la comisión Paritaria del mismo, que estará formada por tres representantes de los Empresarios y tres representantes de los Trabajadores que han actuado en las deliberaciones del Convenio, pertenecientes a cada una de las Centrales Sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los Asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, 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 la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.
- C) 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 7 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 ésta 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.

- D) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio y que dan

ARAGÓN



cumplimiento a los establecido en el artículo 85.i).1 del Estatuto de los Trabajadores.

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, 1º de Zaragoza 50001.

Artículo 6º.- Remuneraciones.- El incremento salarial que se pacta para el año 2011 es 1,20% sobre las Tablas revisadas de 2010, no generándose atrasos del año 2011.

Para el año 2012 el aumento salarial se fija en el 0,5% sobre las tablas de 2011.

Para el año 2013, el aumento salarial se fija en el 1% sobre las tablas salariales de 2012.

Artículo 7º.- Cláusula de revisión salarial.- En el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2012 y 2013 supere el 1,5%; se practicará una revisión en el 50% del diferencial resultante; incorporándose a las tablas salariales definitivas del año 2013; y no generando derecho alguno a la percepción de atrasos, sirviendo como base para los incrementos del año 2014.

Artículo 8º.- 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 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 tendrá efectos retroactivos para 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.

ARAGÓN



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 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.

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



Artículo 9º.- Complemento personal de antigüedad- Antigüedad consolidada. A partir del 1 de enero de 1.999 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 I.P.C. real del año anterior.

Artículo 10º.- Pagas extraordinarias.- Consistirán en dos mensualidades a razón de salario convenio, más antigüedad consolidada, y que serán abonadas los meses de julio y diciembre, y 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 11º.- 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 12º.- Plus de Transporte.- Se establece para toda la vigencia del Convenio, un Plus de Transporte por día de asistencia al trabajo, de 1,02 euros, con un tope de 251,94 euros al año, para el 2012 y de 1,03 euros, con un tope de 254,41 euros año, para el 2013.

Artículo 13º.- 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 14º del presente convenio.

ARAGÓN



Para el año 2012 serán retribuidas de la siguiente manera:

	<u>Hora extra diurna</u>	<u>Hora extra nocturna</u>	<u>Hora extra festiva</u>
Nivel I.....	14,87 euros	16,95 euros	19,07 euros
Nivel II a).....	12,61 euros	14,40 euros	16,19 euros
Nivel II b).....	11,23 euros	12,82 euros	14,42 euros
Nivel III.....	10,03 euros	11,45euros	12,89 euros

Para el año 2013 serán retribuidas de la siguiente manera:

	<u>Hora extra diurna</u>	<u>Hora extra nocturna</u>	<u>Hora extra festiva</u>
Nivel I...	15,02 euros	17,12 euros	19,26 euros
Nivel II a)	12,72 euros	14,54 euros	16,35 euros
Nivel II b).....	11,34 euros	12,95 euros	14,56 euros
Nivel III.....	10,13 euros	11,56 euros	13,02 euros

Para el año 2013 se aplicará al precio hora extra la revisión salarial, si procede.

Artículo 14º.- Jornada de trabajo.- La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales, de trabajo efectivo, con un máximo de 1.810 horas anuales durante toda la vigencia del Convenio.

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 dos días de asuntos propios, a que tienen derecho los trabajadores.

La distribución de la jornada semanal se realizará en 5 y media jornada de trabajo como máximo; o estableciendo el descanso semanal en semanas alternas de uno y dos días de descanso.

ARAGÓN



Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario; y flexibilización.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de 9 horas máximo, respetando el descanso de 12 horas entre jornadas de trabajo.

Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar hasta un 5% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; 90 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 9 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 15 días, salvo acuerdo entre las

ARAGÓN



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 72 horas al momento de su realización; y que no superarán en más de 1 hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

ARAGÓN



Artículo 15°.- 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°.- Trabajo en domingos y festivos.- Los trabajadores que presten servicio 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 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.

Artículo 17°.- Nocturnidad.- El trabajo realizado en horas nocturnas, comprendidas entre las 22 y las 6 horas, llevará un recargo del 20% del salario.

Artículo 18°.- 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.

ARAGÓN



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

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

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

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

Artículo 19º.- Permisos.- Se estará a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de hospitalización se podrán disfrutar, durante los siguientes siete días, en medios días, los días de licencia previa comunicación a la empresa.

El trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta 8 horas anuales, para su propia asistencia

ARAGÓN



y/o acompañar a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, a los servicios médicos, previo aviso y justificación a la empresa.

Artículo 20°.- Excedencia voluntaria por motivos personales.- El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

Artículo 21°.- Lactancia.- El trabajador/a podrá acumular las horas de lactancia en un periodo de 12 días laborables completos y acumular éstos a la suspensión por maternidad y vacaciones.

Artículo 22°.- Plus de Productividad. Sistema retributivo variable vinculado a la productividad.- Todas las empresas con más de 5 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 36 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.

ARAGÓN



El Plus de Productividad que resulte del establecimiento del sistema; no tendrá carácter acumulativo para aquellos trabajadores que vengan 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 de 20 euros, por jornada completa, o la parte proporcional que corresponda según la jornada realizada, a partir del 1 de enero de 2013.

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

Artículo 23º.- Plus salarial de fidelidad.- Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de 15 años, y que tengan 60 años cumplidos o más, percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad. La cantidad mensual será de 9,43 euros por doce mensualidades, para 2012, y de 9,52 euros para 2013.

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

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

Artículo 24º.- 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, se les abonarán 2,70 euros diarios para el año 2012 y 2,73 euros para 2013, hasta los 13 primeros días del mes en el que efectivamente lleven a cabo este cometido.

ARAGÓN



Teniendo derecho a la percepción de 69,09 euros para el año 2012 y 69,78 euros para el año 2013, en el caso de que dicho cometido lo realicen durante más de 13 días en el mes correspondiente.

Estas cantidades se revalorizarán en el caso de aplicar la revisión prevista para 2013.

Artículo 25°.- 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°.- Incapacidad Temporal.- Los trabajadores que estén en I.T 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°.- Prendas de trabajo.- La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas o ropa de trabajo:

ARAGÓN



Cajeras y dependientes: 2 batas anuales
Choferes, repartidores y mozos de almacén: 2 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°.- 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 20.240,00 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, manteniéndose hasta entonces la cantidad de 20.000 euros vigentes en 2010.

Artículo 29°.- 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°.- 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°.- Protocolo de empleo.- Las empresas adheridas a este convenio, con cuatro o más trabajadores, mantendrán una plantilla con empleo fijo del 75 por ciento.

Artículo 32°.- Contratación temporal.- Podrán celebrarse Contratos de duración determinada cuando las circunstancias del



mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, navidades, etc.) Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Dichos contratos solo podrán prorrogarse por una sola vez dentro del periodo anteriormente referido.

Artículo 33°.- 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°.- 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 o la empresa expresan su renuncia mediante un preaviso de al menos 15 días de antelación.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

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:

- Para aquellos trabajadores que tengan contratado una jornada igual o superior al 40% e inferior al 51% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- Para los trabajadores que tengan contratada una jornada 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.

ARAGÓN



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

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias.

Para aquellos trabajadores, 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°.- Anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, al cumplir los 64 años, podrán solicitar la jubilación anticipada. Para ello la empresa deberá concertar contrato de trabajo con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

Dicho contrato tendrá una duración mínima de un año, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.

La utilización de esta modalidad contractual, se podrá llevar a cabo, durante la vigencia del presente convenio, y mientras esté vigente el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio o disposición legal que en su caso pudiera sustituirlo.

Artículo 36°.- Jubilación.- Este artículo se establece con el objetivo de fomentar el empleo en el sector, fundamentalmente en cuanto al rejuvenecimiento de las actuales plantillas. En consecuencia, los trabajadores al llegar a los 65 años, que reúnan los requisitos para acceder a la pensión contributiva de jubilación, deberán solicitarla.

Artículo 37°.- Guarda Legal.- Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, 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.

ARAGÓN



A partir de la publicación del presente Convenio, se establece la posibilidad de solicitar acogerse a la guarda legal a aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún menor de hasta 12 años; siempre y cuando medie el preceptivo acuerdo entre empresa y trabajador en las condiciones que se pacten.

Artículo 38°.- Categorías:

- Nivel I.

- Jefe/a de Almacén.
- Encargado/a de Establecimiento.

- Nivel II a):

- Conductor/a
- Dependiente/a.
- Administrativo/a de 1ª.
- 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.

- Nivel II b):

- Administrativo/a de 2ª. Desarrollará las funciones administrativas sin responsabilidad y estando a las órdenes directas del Administrativo de 1ª.

- 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

- Nivel III.

- Aprendices.

Artículo 39°.- Cálculo para hallar el salario hora profesional.-

$$S + A \times 15$$

Salario hora = _____

Jornada anual

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

S= Salario base del Convenio.

ARAGÓN



A= Antigüedad.

= Jornada anual

Artículo 40°.- Las partes firmantes acuerdan dirigirse a la autoridad laboral competente con objeto de control y erradicación del posible trabajo ilegal en el Sector.

Artículo 41°.- Finiquito. Tendrán carácter liberatorio salvo de aquellas cantidades que puedan desconocerse en el momento de su firma

Artículo 42°.- Sanciones. Tendrán la consideración de falta muy grave, aquellas conductas que supongan acoso moral, laboral y sexual.

Artículo 43°.- 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 44°.- 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 45.- 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

ARAGÓN



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.

ARAGÓN



Artículo 46°.- 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 47.- Violencia de género.- Se estará a lo dispuesto en estos casos en la Ley 1/2004.

Artículo 48.- 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.

ARAGÓN



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR DETALLISTAS DE ALIMENTACION

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (1,20% sobre tablas del 2010)

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2011	Salario base Anual 2011
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento.....	1.017,13 euros	15.256,95 euros
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a - reponedor/a.....	864,39 euros	12.965,85 euros
Nivel II-b)	Administrativo 2ª, auxiliar de ventas y auxiliar de almacén, limpiador/a.....	769,65 euros	11.544,75 euros
Nivel III	Aprendices.....	688,18 euros	10.322,70 euros

Art. 9.- Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC 2010, 3%

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR DETALLISTAS DE ALIMENTACION

TABLAS SALARIALES AÑO 2012 (0,5% sobre tablas del 2011)

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2012	Salario base Anual 2012
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento.....	1.022,22 euros	15.333,30 euros

ARAGÓN



Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a - reponedor/a.....	868,71 euros	13.030,65 euros
Nivel II-b)	Administrativo 2ª, auxiliar de ventas, auxiliar de almacén, limpiador/a.....	773,50 euros	11.602,50 euros
Nivel III	Aprendices.....	691,62 euros	10.374,30 euros

Art. 9.- Complemento personal de antigüedad consolidada, incremento IPC 2011, 2,4%

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR DETALLISTAS DE ALIMENTACION

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 (1% sobre tablas del 2012)

Nivel	Categorías	Salario base Mensual 2013	Salario base Anual 2013
Nivel I	Jefe de almacén y encargado de establecimiento.....	1.032,44 euros	15.486,60 euros
Nivel II-a)	Conductor, dependiente, administrativo de 1ª, cajero, mozo especializado y limpiador/a - reponedor/a.....	877,40 euros	13.161,00 euros
Nivel II-b)	Administrativo 2ª, auxiliar de ventas, auxiliar de almacén, limpiador/a.....	781,24 euros	11.718,60 euros
Nivel III	Aprendices.....	698,54 euros	10.478,10 euros

Art. 9.- Complemento personal de antigüedad consolida